

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
«Харківський політехнічний інститут»

В.М. Мороз
С.А. Мороз

**КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ І ТРУДОВИЙ ПОТЕН-
ЦІАЛ СОЦІАЛЬНОГО ОБ'ЄКТА: ДІАЛЕКТИКА ВЗАЄ-
МОЗВ'ЯЗКУ ТА РОЗВИТКУ ЗМІСТУ**

Навчальний посібник

для студентів спеціальності АДМ 8.18010018
«Адміністративний менеджмент»

Затверджено
редакційно-видавничою
радою університету,
протокол № 1 від 04.06.2014 р.

Харків
НТУ «ХПІ»
2015

УДК 658:331.101

ББК 65.240+65.9(4Укр)

М80

Рецензенти: О.Ю. Амосов, д-р. екон. наук, проф., заслужений діяч науки і техніки України, перший заступник директора, Харківський регіональний інститут державного управління Національної академії державного управління при Президентові України;

А.О. Дегтяр, д-р. держ. упр., проф., завідувач кафедри менеджменту і адміністрування, Харківська державна академія культури.

Мороз В.М.

М80 Конкурентоспроможність і трудовий потенціал соціального об'єкта: діалектика взаємозв'язку та розвитку змісту : навч. посіб. [для студ. спеціальн. АДМ 8.18010018 «Адміністративний менеджмент»] / В.М. Мороз, С.А. Мороз. – Х. : НТУ «ХПІ», 2015. – 129 с.

ISBN

Розглянуто питання діалектики взаємозв'язку змісту конкурентоспроможності соціального об'єкта зі змістом його трудового потенціалу. За результатами аналізу зв'язків рівня конкурентоспроможності особистості з рівнем розвитку її трудових можливостей висвітлено особливості взаємодії підсистеми трудового потенціалу людини з системою конкурентоспроможності держави. Обґрунтовано висновки щодо підвищення рівня конкурентоспроможності трудових ресурсів та розвитку трудового потенціалу організації.

Призначено для студентів спеціальності АДМ 8.18010018 «Адміністративний менеджмент» очної і заочної форм навчання.

Іл. 16. Табл. 10. Бібліогр. 142 назви.

УДК 658:331.101

ББК 65.240+65.9(4Укр)

© В.М. Мороз, С.А. Мороз, 2015

© НТУ «ХПІ», 2015

ISBN

ВСТУП

Вивчення навчального матеріалу дисциплін, зміст яких пов'язаний з участю людини у соціально-трудових відносинах, важко уявити без з'ясування сутності процесів розвитку людини безпосередньо та організації в цілому, а також питань взаємодії між основними учасниками суспільного виробництва. В основу людського та організаційного розвитку традиційно покладено ефективне використання наявних потенціалів соціального об'єкта та реалізацію його конкурентних переваг.

У межах численних наукових досліджень проблематики суспільно-економічного розвитку сучасної організації питання ефективного управління системою організаційних потенціалів та ресурсів, у межах якої людські ресурси, а відповідно і їх трудові можливості набувають неабиякої значущості, все частіше розглядаються як пріоритетні. Домінуюче позиціонування трудових ресурсів по відношенню до інших ресурсів виробництва обумовлено насамперед тим, що праця як основний фактор виробництва є умовою для формування всіх інших (за виключенням природних) видів ресурсів. Крім того, трудову дієздатність персоналу в її єдності з соціальним капіталом членів організації визначають як одну з детермінант конкурентоспроможності підприємства. Отже, проблематика розвитку якісних та кількісних характеристик, що визначають можливості і межі участі персоналу у трудовій діяльності, обумовлює необхідність розуміння змісту, напрямів впливу суб'єктів управлінської діяльності на систему трудового потенціалу організації та її конкурентоспроможність.

Цей навчальний посібник є самостійним виданням, використання якого у навчальному процесі не прив'язується до змісту конкретної навчальної дисципліни. Разом з тим пропонований посібник найбільш орга-

нічно доповнює зміст тих навчальних дисциплін, які пов'язані з висвітленням питань взаємозв'язку конкурентоспроможності соціального об'єкта з його трудовими можливостями. Крім того, видання є специфічним. Специфіка полягає у тому, що посібник є не лише джерелом навчальної інформації (наявність тлумачень змісту окремих категорій та висвітлення зв'язків між ними; розгляд найбільш складних питань навчальної програми; розкриття особливостей функціонування та розвитку предмета навчальної діяльності тощо), а й основою для розбудови в об'єкта навчальної діяльності власного уявлення щодо змісту порушеної проблематики. Відсутність категоричних тверджень у поєднанні з висвітленням протилежних за змістом наукових поглядів сприяють формуванню наукового підґрунтя для виникнення дискусії навколо обраної проблематики.

З огляду на те, що завдяки цьому навчальному посібнику студенти (слухачі) матимуть можливість самостійно знайомитись з матеріалом до відповідного за змістом заняття, викладач, під час проведення лекцій та практичних завдань може обмежитися лише наданням загальної характеристики тієї чи іншої теми курсу та зосередитись виключно на тій проблематиці, яка за своєю значущістю є найбільш актуальною для конкретного періоду часу та цікавою (корисною) для конкретної аудиторії. Викладач, посилаючись на зміст посібника та приймаючи до уваги загальний рівень підготовки навчальної групи, запрошує студентів до обговорення ключових питань обраної проблематики. Тобто, викладач стає модератором групового обговорення певної теми навчального курсу, а не транслятором тих чи інших знань з цієї теми.

Видання розраховано на студентів (слухачів), які навчаються за спеціальностями управлінського спрямування («Адміністративний менеджмент», «Управління персоналом та економіка праці», «Менеджмент організацій і адміністрування», «Управління проектами», «Управління трудовими ресурсами» тощо). Посібник складається з трьох розділів, які за своїм змістом корелюються з відповідними темами навчального курсу «Кадровий менеджмент».

У межах першого розділу посібника розглядаються основні підходи до тлумачення категоріального змісту конкурентоспроможності та визначаються умови її формування, а також розкривається зв'язок між змістом

категорій «конкурентоспроможність» та «конкурентоспроможна особистість». Крім того, студенти (слухачі) мають можливість ознайомитись з особливостями прояву конкурентоспроможності особистості в контексті існуючої соціально-економічної практики та з'ясувати організаційні (організаційно-економічні, організаційно-правові) умови формування конкурентоспроможності соціального об'єкта.

Другий розділ посібника акцентує увагу на питаннях зв'язку конкурентоспроможності особистості з рівнем розвитку її трудових можливостей. Студенти (слухачі) у логічній послідовності знайомляться з діалектикою єдності та протиріччями між позиціонуванням трудового потенціалу особистості як елементу системи її конкурентоспроможності та поданням конкурентоспроможності особистості як елементу системи її трудового потенціалу. Крім того, у другому розділі розглядаються питання компонентної структури трудового потенціалу соціального об'єкта та обґрунтовуються основні напрями впливу суб'єкта управлінських відносин на систему трудового потенціалу особистості.

Третій розділ посібника присвячено висвітленню питань взаємодії підсистеми трудового потенціалу людини з системою конкурентоспроможності держави. Студенти (слухачі) мають можливість з'ясувати особливості взаємодії системи конкурентоспроможності фахівця з підсистемою трудового потенціалу організації та ознайомитись з місцем і роллю знання у процесі формування та розвитку трудового потенціалу соціального об'єкта. Крім того, у третьому розділі розглядається зв'язок системи трудового потенціалу країни з системою її конкурентоспроможності, а також висвітлюється проблематика оцінювання рівня розвитку конкурентних відносин в Україні. Розділ завершується порівняльним аналізом позиціонування України серед інших країн світу в контексті значень індексів глобальної конкурентоспроможності та індексів людського розвитку.

Кожний розділ завершується узагальненнями змісту та підсумковими висновками, які у поєднанні з питаннями для самоконтролю знань студентів (слухачів) забезпечують не лише логіку сприйняття теоретичних знань, а і формують основу для оцінювання рівня їх засвоєння.

РОЗДІЛ 1. КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ЯК ХАРАКТЕРИСТИКА РІВНЯ РОЗВИТКУ СУБ'ЄКТА ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

1. Зміст категорії «конкурентоспроможність»: загальна характеристика дефініції

Президентська комісія США із конкурентоспроможності у промисловості запропонувала таке визначення конкурентоспроможності: це здатність робити товари і послуги, які реалізуються на міжнародних ринках, за одночасної підтримки чи підвищення життєвих стандартів, рівних або вищих, ніж у конкурентів. Тобто, це здатність передбачати, оновлюватися і використовувати всі можливості для розвитку [11, с. 932]. Безумовно, що зміст цього тлумачення має суто економічний характер та стосується скоріше підприємств (організацій) та галузі економіки або економіки в цілому (держави). На переконання М. Портера, конкурентоспроможність – це здатність відповідного суб'єкта економічної діяльності вводити нововведення та здійснювати модернізацію [82, с. 162]. На думку вченого, конкурентоспроможність відображає продуктивність використання ресурсів. Причому цей принцип справедливий як на рівні підприємства (організації), так і на рівні держави. Отже, в контексті цього визначення суб'єкт економічних відносин може бути конкурентоспроможним лише за умови ефективного використання наявних у його розпорядженні ресурсів з одночасним оновленням та удосконаленням організаційно-виробничої сфери відповідного підприємства. Цікавою та вкрай важливою, з огляду на подальший зміст цього дослідження, є думка М. Портера щодо основних джерел продуктивності: «продуктивність залежить від якості та властивостей продукції» [82, с. 168]. Якщо ми спробуємо здійснити екстраполяцію цієї точки зору на систему трудового потенціалу особистості, то матимемо такий її вигляд. *Людина є конкурентоспроможною, якщо вона використовує наявні в неї трудові можливості у повному обсязі, а результат*

такого використання сприяє задоволенню відповідного рівня потреб особистості (суспільства) з максимально можливим рівнем якості. При проведенні паралелі між трудовим потенціалом особистості та її конкурентоспроможності слід звернути увагу ще на одну тезу М. Портера: «конкурентні переваги не отримуються у спадщину, вони набуваються» [82, с. 162]. По відношенню до трудового потенціалу таке твердження є не зовсім коректним. З одного боку, трудовий потенціал є продуктом діяльності основних суб'єктів процесу його формування та розвитку (безпосередньо сама людина, родина, колектив, суспільство, держава тощо), тобто трудовий потенціал набувається. Але, з іншого боку, слід розуміти той факт, що якась частка майбутніх трудових можливостей людини є вже закладеною при її народженні (якісна складова трудового потенціалу), а саме – обумовлена на генетичному рівні. Наприклад, стан здоров'я, який обумовлюється наявністю або відсутністю спадкових хвороб. Хоча, в контексті органічної моделі теорії організації (теорія Л. Берталанфі щодо можливості ототожнення організації з живим організмом [54, 127]) ми можемо не погодитись з думкою М. Портера про неможливість наслідування конкурентних переваг. При так званому народженні організації (створення компанії), як і при народженні людини, відбувається своєрідне програмування напрямів та можливостей її розвитку. Наочним прикладом цього припущення може бути варіант створення нової організації шляхом реорганізації існуючої, тобто вже існуюча організація приймає рішення про утворення нової організації (бере безпосередню участь у формуванні організаційних ресурсів нового суб'єкта господарської діяльності). Безумовно, що такий варіант утворення нової організації передбачає наслідування певних потенціалів (конкурентних переваг), які існували у відповідного суб'єкта господарської діяльності. Наприклад, свого часу (1948 р.) компанія «Gebruder Dassler Schuhfabric» («Фабрика взуття братів Дасслер») стала основою для виникнення нових підприємств «Adidas AG» (Adidas) та «PUMA AG Rudolf Dassler Sport» (Puma) [104]. Кожне з утворених підприємств отримало у спадок частину організаційних ресурсів «Gebruder Dassler Schuhfabric» (виробничі потужності, технології, людські ресурси, фінансові, організаційну культуру, маркетингові та управлінські стратегії тощо), що у подальшому визначило напрями та потужно-

сті розвитку підприємств. Іншим прикладом може стати історія виникнення компанії «BSH Bosch und Siemens Hausgeraete GmbH» (Bosch). Ця компанія була утворена у 1967 р. шляхом злиття двох самостійних підприємств «Robert Bosch GmbH» та «Siemens AG». Цілком очевидно, що нова компанія об'єднала конкурентні переваги кожного з підприємств, а отже, її потенціал був визначений ще до початку юридичного оформлення угоди про злиття. Крім того, в контексті тектології А. Богданова (закон синергії «ціле має у своєму розпорядженні більшу суму активностей, ніж якщо б його частини існували окремо» [7, с. 115]), поєднання потенціалів може утворити нові можливості (конкурентні переваги), які за своєю потужністю будуть значно перевищувати потенціал, що логічно очікується. У цьому випадку потенціал не лише отримано у спадок (без додаткових зусиль з боку нової організації), а ще і набула додаткова його частка за рахунок синергетичного ефекту. Вище наведені приклади демонструють деякі відмінності, які існують між конкурентними перевагами та потенціалом. Зміст цих відмінностей потребує додаткової уваги з боку дослідників. Отже, цілком очевидно, що конкурентні переваги не лише створюються, а і можуть отримуватись у спадок. Хоча така спадщина має значення лише у межах короткострокового періоду, тобто забезпечує старту потужність для початку роботи підприємства, яка з часом, без створення нових конкурентних переваг, втрачає свою значущість.

Повертаючись до категорії конкурентоспроможності, слід звернути увагу на факт відсутності єдиного підходу до тлумачення її змісту у межах наукової думки [89]. Розбіжності та різноманітність авторських позицій стосовно визначення поняття конкурентоспроможності, на думку О.В. Рибаків, пов'язані з: ототожненням конкурентоспроможності підприємства та конкурентоспроможності продукції або послуг; масштабами розгляду конкурентоспроможності на регіональному, національному або світовому ринку (підприємство, галузь, країна); заміною одного поняття іншим (конкурентний статус, конкурентний рівень); характеристикою будь-якої складової конкурентоспроможності підприємства – конкурентоспроможність виробничого, трудового потенціалу [87].

Не ставлячи за мету дослідження сутності феномену конкурентоспроможності, обмежимо коло нашої уваги найбільш поширеними погляда-

ми щодо змісту відповідної категорії. За методологією Всесвітнього економічного Форуму, конкурентоспроможність – це сукупність інституцій, норм та факторів, які визначають рівень продуктивності економіки [36, с. 7]. Таке визначення з акцентуванням уваги на продуктивності та її інституціональному забезпеченні є досить схожим на тлумачення змісту відповідної категорії М. Портером. Разом з тим з рахування інституціональної складової у визначенні конкурентоспроможності дозволяє ідентифікувати цей підхід як відносно самостійний та такий, який має неабияку значущість для визначення умов набуття окремими об'єктами рівня (стану) конкурентоспроможності.

Під конкурентоспроможністю підприємства потрібно розуміти «рівень його компетенції відносно інших підприємств-конкурентів у накопиченні та використанні виробничого потенціалу певної спрямованості, а також його окремих складових: технології, ресурсів, менеджменту (особливо – стратегічного поточного планування), навичок і знань персоналу тощо, що знаходить вираження в таких результуючих показниках, як якість продукції, прибутковість, продуктивність тощо» [121, с. 66]. Цікавою у наведеному визначенні є теза про рівень використання наявного потенціалу. За логікою змісту цього визначення можемо припустити таке його тлумачення: та організація, яка має високий рівень використання потенціалу (безумовно, що потенціал є у наявності), – є конкурентоспроможною.

Також можна зазначити, що «конкурентоспроможність – це поняття, яке не тільки більш повно відображує вимоги ринку, але, що особливо важливо, орієнтує суб'єкти конкурентної боротьби на активні дії для завоювання ринкових позицій, їх утримання, зміцнення та розширення» та «конкурентоспроможність – це потенціал, здатність до ведення успішної конкурентної боротьби. Це, як правило, не абсолютна характеристика ресурсного потенціалу, а відносна – по відношенню до будь-якого іншого конкуруючого суб'єкта ринку (товару, фірми або країни). Отже, конкурентоспроможною може бути і малоефективний ринковий суб'єкт, якщо інші конкуруючі суб'єкти ще менш ефективні» [16]. Такий підхід дещо відрізняється від наведених вище. По-перше, увага акцентується не лише на здатності суб'єкта ринку здійснювати певні дії за напрямом завоюван-

ня, утримання та зміцнення ринкових позицій, а і на наявності відповідної активності. В контексті нашого припущення щодо можливості проведення паралелі між конкурентоспроможністю суб'єкта та його потенціалом це зауваження є вкрай важливим. По-друге, вище наведений підхід визначає існування зв'язку між конкурентоспроможністю та потенціалом. Крім того, існує думка, що «конкурентоспроможність – це поняття, яке пов'язане з формуванням та використанням потенціалу ринкового суб'єкта». Іншими словами, формування та використання потенціалу може бути подано як процес набуття суб'єктом певного рівня конкурентоспроможності, хоча досягнення цього рівня (максимізація потенціалу) не означає набуття суб'єктом стану конкурентоспроможності. Для того щоб потенціал було перетворено на конкурентоспроможність, суб'єкт повинен здійснити активні дії за напрямом використання наявних можливостей. Інші підходи до визначення змісту категорії «конкурентоспроможність» наведені у таблиці 1.1.

Таблиця 1.1 – Визначення змісту категорії «конкурентоспроможність» у контексті поглядів вчених-економістів

Автор визначення	Визначення конкурентоспроможності
1	2
А.Г. Дементьєва	Конкурентоспроможність – це здатність випереджати інших, використовуючи свої переваги в досягненні поставлених цілей. Конкурентоспроможність компанії – це її здатність використовувати свої сильні сторони і концентрувати свої зусилля в тій галузі виробництва товарів або послуг, в якій вона може зайняти позиції лідера на ринку. Під конкурентоспроможністю товару слід розуміти поєднання його споживчих властивостей, які забезпечують йому успіх на ринку порівнянно з аналогічними товарами інших компаній [30, с. 64]
М.І. Небава, О.О. Адлер, О.Й. Лесько	Конкурентоспроможність підприємства означає його здатність до ефективної господарської діяльності та забезпечення прибутковості за умов конкурентного ринку. Інакше кажучи, конкурентоспроможність підприємства – це здатність забезпечувати випуск і реалізацію конкурентоспроможної продукції. Під конкурентоспроможністю продукції, як правило, розуміють сукупність її властивостей, що відбиває міру задоволення конкретної потреби проти репрезентованої на ринку аналогічної продукції. Вона визначає здатність витримувати конкуренцію на ринку, тобто мати якісь вагомі переваги над виробами інших товаровиробників [71, с. 33]

Продовження табл. 1.1

1	2
М.І. Книш	Ступінь привабливості даного продукту для споживача, що здійснює реальну покупку [44, с. 10]
М.Г. Саєнко	Конкурентоспроможність підприємства – це його комплексна порівняльна характеристика, яка відбиває ступінь переваг над підприємствами-конкурентами по сукупності оціночних показників діяльності на певних ринках за певний проміжок часу [90, с. 259]
В.М. Порожня, Т.О. Безземельна, Т. А. Кравченко	Під «конкурентоспроможністю» організації ми розумітимемо її здатність приносити прибуток на вкладений капітал в короткостроковому періоді не нижче заданої або як перевищення прибутковості в короткостроковому періоді над середньостатистичною прибутковістю у відповідній сфері бізнесу, а в загальному вигляді – як ефективність функціонування організації в короткостроковому періоді [81, с. 48]
О.В. Рибаківа	Конкурентоспроможність підприємства – це комплексна порівняльна його характеристика, що відображає ступінь переваги сукупності показників оцінки діяльності підприємства, які визначають його успіх на певному ринку за певний проміжок часу щодо сукупності показників підприємств-конкурентів. Конкурентоспроможність продукції – це порівняльна характеристика, яка визначає відмінність аналізованої продукції від аналогів конкурента і містить комплексне оцінювання сукупності її властивостей щодо виявлених вимог ринку чи якостей іншого товару. Конкурентоспроможність товару відображає ступінь його привабливості для кінцевого споживача [87]
С.Г. Светушков, С.В. Барашков	Конкурентоспроможність – це властивість об'єкта, що має певну частку відповідного релевантного ринку, яка характеризує ступінь відповідності техніко-функціональних, економічних, організаційних та інших характеристик об'єкта вимогам споживачів, визначає частку ринку, що належить даному об'єкту, і перешкоджає перерозподілу цього ринку на користь інших об'єктів [5]
В.В. Селезньов	Під конкурентоспроможністю товару розуміють його перевагу на ринку, що сприяє успішному збуту. Проте це загальне поняття розкривається через систему показників. Перша група показників – якість товару, яка залежить від технічного рівня самого товару і його корисності для споживача (функціональні, соціальні, естетичні, ергономічні, екологічні властивості). Друга група – сумарні витрати споживача, що враховують ціну виробу і витрати на його експлуатацію протягом усього терміну служби. Таким чином, конкурентоспроможність – це характеристика товару, що відображає його відмінність від аналогічного конкурентного товару як за ступенем відповідності конкретній потребі, так і за витратами на її задоволення [92, с. 498]

Закінчення табл. 1.1

1	2
Р.А. Фатхутдінов	Конкурентоспроможність – це властивість об'єкта, що характеризується ступенем реального чи потенційного задоволення ним конкретної потреби порівняно з аналогічними об'єктами, представленими на даному ринку. Конкурентоспроможність визначає здатність витримувати конкуренцію порівняно з аналогічними об'єктами на даному ринку [110, с. 87]
С.І. Чеботар, Я.С. Ларіна, О.П. Луцій, М.Г. Шевчик	Конкурентоспроможність товару – це сукупність якісних і вартісних характеристик товару, які сприяють створенню переваги даного товару перед товарами-конкурентами в задоволенні конкретної потреби покупця [51]

Наведені вище визначення не лише не вичерпують множини підходів до тлумачення змісту категорії конкурентоспроможності, а інколи суперечать одне одному. Наприклад, конкурентоспроможність можна визначити через здатність суб'єкта до ефективної діяльності та забезпечення прибутковості, хоча деякі вчені заперечують можливість подання змісту конкурентоспроможності через категорію ефективності: «часто конкурентоспроможність ототожнюють з ефективністю. Це неправильно. Конкурентоспроможність – це більш широка категорія, ніж ефективність. Вона включає ефективність як складову категорію, але описує більш складні взаємозв'язки господарюючих суб'єктів окремих фірм і корпорацій, їх галузевих об'єднань і національних господарств окремих країн» [16]. Крім того, всі визначення мають різну предметно-об'єктну спрямованість (товар, компанія тощо), що ускладнює порівняння їх змісту. Разом з тим ці зауваження не мають принципового значення, а тому спробуємо визначити ключові аспекти вище наведених підходів, які, з одного боку, не суперечать один одному, а з іншого – сприяють розкриттю змісту категорії конкурентоспроможності. Результати такого аналізу подано на рисунку 1.1.

Таким чином, конкурентоспроможність це перш за все:

- привабливість якості у поєднанні з її вартістю в контексті можливості задоволення потреб відповідних суб'єктів (споживачів та власників);
- здатність до динамічного накопичення та ефективного використання переваг (ресурсів) у поєднанні з активним позиціонуванням на ринку;

- якість інститутів та інституцій, які задіяні у формуванні та використанні відповідних потенціалів (мікро- та макрорівень);
- можливість сприймати (продувати) інновації та активно їх використовувати в процесі функціонування суб'єкта;
- унікальність продукту, який пропонується до споживання у поєднанні з достатньою рентабельністю його виробництва.



Рисунок 1.1 – Основні напрями розкриття змісту категорії «конкурентоспроможність» у контексті домінуючих підходів щодо її тлумачення

Можливо, запропонований погляд щодо змісту конкурентоспроможності не цілком відповідає її суспільно-економічній сутності, але саме ці елементи можуть бути використані для проведення паралелі з категорією потенціалу. Але перш ніж підійти до вирішення цього завдання вважаємо за необхідне визначити зміст поняття «конкурентоспроможна особистість (людина, працівник)». Необхідно звернути увагу, що людина, у межах своєї професійної діяльності, є частиною організаційного ресурсу, а відповідно і фактором, який впливає на рівень конкурентоспроможності організації.

2. Конкурентоспроможність особистості як характеристика рівня її розвитку

Питання визначення конкурентоспроможності людини має декілька основних підходів. Це пов'язано з тим, що конкурентоспроможність може бути розглянута по відношенню до людини, особистості трудового ресурсу тощо. Безумовно, що від суб'єкта, по відношенню до якого вживається термін «конкурентоспроможність», залежить зміст самого визначення. Але ці розбіжності не суттєво впливають на дослідження зв'язків, які існують між конкурентоспроможністю та потенціалом як на рівні людини, так і на рівні держави (суспільства). Наприклад, у науковій літературі є таке визначення у контексті спрямованість його змісту на особистість: «конкурентоспроможна особистість – це така особистість, яка здатна швидко й безболісно адаптуватися до постійних змін суспільних умов, науково-технічного прогресу й нових видів діяльності та форм спілкування за умови збереження позитивного внутрішнього психоенергетичного потенціалу й гармонії» [11, с. 932].

Отже, функціональна сутність поняття «конкурентоспроможна особистість» розкриває ті індивідуальні характеристики людини, від яких залежить успішність виконання певних видів діяльності, що забезпечують її переваги порівняно з іншими як в професійному, так і життєвому плані. Разом з тим конкурентоспроможність фахівця: 1) визначається через ступінь задоволення потреб споживача у робочій силі і порівняно з іншими претендентами; 2) виявляється у професійній діяльності і проектується на всі сфери життєдіяльності людини; 3) слід визначати як адаптованість або

індивідуалізм особистості; 4) це багаторівневе особистісне утворення, яке інтегрує індивідуальні характеристики з показниками якості робочої сили [4].

Існує точка зору, за якою зміст категорії «конкурентоспроможність людини» розкривається через конкурентоспроможність громадян (дедуктивний підхід – розбудова розумової конструкції з огляду на зміст конкурентоспроможності держави). Так, громадянам у конкурентоспроможній країні необхідно мати [18, с. 36]:

- високий середній рівень функціональної грамотності;
- певні основи знань з математики, статистики, наукової методології;
- здатність спостерігати процеси, аналізувати їх, інтерпретувати результати і діяти;
- знання про світ (йдеться про знання з історії, географії, економіки, мовної підготовки);
- уміння працювати в колективі; можливість нести відповідальність;
- здатність до безперервного навчання та пристосовування до змін.

Наведені вище умови конкурентоспроможності громадянина мають суттєву диспропорцію на користь інтелектуального рівня суб'єкта (рівень освіти та знань, здатність до розвитку тощо). Такий підхід дещо звужує зміст категорії «конкурентоспроможність». Наприклад, поза увагою залишаються питання, пов'язані з психологічним та фізичним станом громадянина, його прагненням до використання наявних знань. Саме прагнення людини до використання власних можливостей (активна діяльність) є одним з критеріїв, за яким можна розмежувати зміст між конкурентоспроможністю та потенціалом. Людина (особистість, громадянин тощо) може мати потенціал, але бути при цьому не конкурентоспроможною. Це пов'язано з небажанням людини ефективно використовувати наявні у її розпорядженні ресурси, в тому числі і трудові.

Відповідно до концепції професійного розвитку особистості, конкурентоспроможність – це здатність людини як можна з більшим рівнем ефективності подати себе на ринку праці так, щоб і сама людина, і її оточення були задоволені результатом відповідного позиціонування. Іншими

словами, конкурентоспроможність – це здатність людини вигідно «продати себе» [56]. Також у межах концепції професійного розвитку можна виділити такі інтегральні характеристики конкурентоспроможності особистості: спрямованість, компетентність, гнучкість. Разом з тим конкурентоспроможність спеціаліста визначається: 1) як комплекс індивідуально-психологічних особливостей, що визначають успішність виконання професійної діяльності; 2) як професійна якість, що сприяє досягненню професійної мети; 3) як якість особистості, яка формується в системі міжособистісних стосунків, в сумісній діяльності і спілкуванні [124, с. 202]. Таке визначення конкурентоспроможності особистості залишає місце для визнання місця та ролі активності людини за напрямом використання наявних у неї потенціалів. Але як і попередні визначення, воно не містить норми щодо якості інститутів та інституцій (інституціонального середовища), які брали участь у формуванні конкурентоспроможності особистості. Врахування впливу інституціональної архітектури на становлення та розвиток відповідних якісних характеристик особистості є однією з характеристик конкурентоспроможності людини. Інституціональне середовище, яке за рівнем свого розвитку не відповідає очікуванням громадян (суспільства), не може забезпечити формування конкурентоспроможної особистості. Як ми звернули увагу вище, конкурентоспроможність передбачає активну дію суб'єкта з реалізації наявного потенціалу, але неякісне інституціональне середовище не може стимулювати перетворення можливостей на конкретні дії.

Інші підходи до визначення змісту категорії «конкурентоспроможність особистості» (людини, громадянина, спеціаліста тощо) наведено у таблиці 1.2.

Серед визначень вище наведених тлумачень змісту категорії «конкурентоспроможна особистість» визначення Т.О. Данилової заслуговує на окрему увагу. Це пов'язано з тим, що дослідниця звернула увагу на значущість професійного знання в контексті його інтерпретації конкретною особистістю. Це є цілком логічним з огляду на пануючий у межах наукової педагогічної думки погляд, згідно з яким знання (якісна складова трудового потенціалу) тільки тоді мають цінність та є значущими для розвитку особистості, коли вони мають особистісний зміст. За дослідженнями

Бодуна Дж. та Мертона Ф., людина, засвоюючи наявне у просторі знання, перетворює його на суб'єктивні здатності, професійну компетентність та творчу силу мислення [128, с. 12]. Крім того, така модель подання змісту категорії конкурентоспроможності особистості досить вдало корелюється з результатами наших попередніх досліджень, а саме тієї її частини, яка стосується визначення місця та ролі людського *Я* в процесі формування, використання та розвитку трудового потенціалу особистості [63, 64, 66]. Ще одним цікавим аспектом визначення Т.О. Данилової є акцентування нею уваги на значущості внутрішніх інструментально-інтеграційних мотивів особистості у становленні її конкурентоспроможності. Дії мотиваційного механізму стимулювання трудової активності громадян було присвячено достатньо уваги в контексті розгляду економічної (мотивуючої) і політичної (стимулюючої) складових у формуванні потреб особистості до реалізації власного потенціалу на максимально можливому рівні [65, с. 48–55].

Таблиця 1.2 – Визначення змісту категорії «конкурентоспроможність особистості» в контексті поглядів вчених-економістів (психологів, соціологів)

Автор визначення	Визначення конкурентоспроможності особистості
1	2
Т.О. Данилова	Конкурентоспроможна особистість – це складне багаторівневе особистісне утворення, яке включає: комплекс внутрішніх інструментально-інтеграційних мотивів, переконань і цінностей, що забезпечують високу якість професійної діяльності; професійні знання, що мають особистісний сенс; теоретичні та практичні вміння; соціально-значущі якості; володіння іноземною мовою у сфері професійної комунікації [29, с. 273]
В.І. Андрєєв	Конкурентоспроможна особистість – це не одна якість, а інтегральна характеристика, що включає такі риси та особливості людини: 1) високий рівень працездатності; 2) прагнення до якісного кінцевого результату; 3) стійкість до стресів, здатність долати труднощі; 4) творче ставлення до праці; 5) прагнення до професійного самовдосконалення; 6) здатність до прийняття відповідальних, часом ризикованих рішень; 7) комунікабельність, здатність до кооперації, співпраці, співтворчості; 8) здатність до швидкого освоєння нової справи; 9) здатність до самоосвіти, самореалізації, саморозвитку [2, с. 43]

Продовження табл. 1.2

1	2
С.Ю. Андреев	Конкурентоспроможність особистості має прояв у рівні зацікавленості суспільства у конкретній фізичній особі на основі її розумових і фізичних здібностей та у наявності достатньої кількості коштів для гідного існування і продовження свого роду [3]
М.М. Зіновкіна	Конкурентоспроможна особистість – це особистість, для якої є характерним прагнення і здатність до високої якості та ефективності своєї діяльності, а також до лідерства в умовах змагальності і напруженої боротьби зі своїми конкурентами [38, с. 147]
А.Х. Кукубаєва	Конкурентоспроможність – це інтегральна якість особистості, яка утворюється сукупністю ключових компетенцій і ціннісних орієнтацій, які дозволяють особистості успішно функціонувати у соціумі і цивілізовано вирішувати проблеми професійного зростання [48, с. 2]
С.І. Сотнікова	Конкурентоспроможність працівника – це здатність до індивідуальних досягнень у праці, що становлять внесок у досягнення організаційних цілей. Конкурентоспроможність працівника визначається якістю робочої сили відповідно до ринкових потреб. Конкурентоспроможність працівника розглядається як показник «селекції» найманих працівників за рівнем їх потенційної і фактичної ефективності праці та здатності до професійного розвитку [96]
Е.Р. Хакімов	За результатами аналізу досліджень у галузі психології та педагогіки до системи конкурентоспроможності особистості ми включили такі основні елементи: 1) висока усвідомленість власних ціннісних орієнтацій і цілей у житті; 2) здатність взяти на себе відповідальність за події, що відбуваються; 3) домінування мотивації досягнень – основним спонукачем до діяльності виступає прагнення досягти запланованого результату, а не уникнути невдач; 4) позитивна адекватна самооцінка та сформоване почуття власної гідності; 5) повага власної культурної самобутності [112, с. 201]
О.Ф. Степусь	У трудовому аспекті конкурентоспроможність особистості – це є її тезаурус (від грецького «скарб»), накопичений за все трудове життя. Безумовно, поняття «особистість» значно більше і ширше, воно враховує соціальний аспект формування її конкурентоспроможності, в ході якого неабиякого значення набувають конкретні правила і закони, визначені для всіх членів суспільств [100, с. 73]. Конкурентоспроможність, з точки зору працівника – це ступінь досягнення тих цілей, з якими працівник «заходить» на ринок праці, те, що він прагне отримати від роботодавця: кращі умови праці та вищий рівень його оплати. Працівники на ринку праці змагаються за досягнення ідентичної мети, тобто

Закінчення табл. 1.2

1	2
	прагнуть отримати роботу у відповідного роботодавця, який розуміє конкурентоспроможність як ступінь відповідності працівників деяким вимогам, прийнятим в даному суспільстві в конкретний момент часу [101, с.8]
Р.А. Фатхутдінов	Під конкурентоспроможністю працівника (персоналу) слід розуміти властивість людського капіталу, що характеризує ступінь задоволення ринкової потреби у праці [110, с. 92]
В.І. Шаповалов	Конкурентоспроможність – соціально орієнтована система здібностей, властивостей і якостей особистості, яка характеризує її потенційні можливості в досягненні успіху та визначає адекватну індивідуальну поведінку в умовах динамічних змін, що забезпечує внутрішню впевненість у собі, гармонію з собою та оточуючим середовищем [119]

Отже, урахування інструментально-інтеграційних мотивів у поєднанні з системою переконань та цінностей особистості (суспільства) є важливим кроком у процесі розуміння змісту конкурентоспроможності особистості. До речі, саме система ціннісних орієнтацій особистості була визначена як підґрунтя для розбудови мотиваційного механізму стимулювання трудової активності громадян на рівні [65, с. 253–264], що створює ще один напрям кореляції між відповідними дослідженнями. Досить цікавим та корисним з цієї точки зору є зауваження щодо місця та ролі правил і законів (інститути та інституції) в процесі розвитку конкурентоспроможності особистості. Це єдине з вище наведених визначень, яке містить відповідну норму.

Отже, конкурентоспроможність особистості (людини, громадянина, фахівця тощо) є складною та багатогранною категорією. Складність проведення аналізу існуючих підходів до тлумачення її змісту пов'язана насамперед з тим, що у науковій літературі досить часто використовуються синонімічні поняття: «конкурентоспроможність людини», «конкурентоспроможність спеціаліста (фахівця, працівника)», «конкурентоспроможність громадянина» тощо. Кожна з цих категорій хоча і має безпосереднє відношення до розкриття змісту категорії «конкурентоспроможності людини як суб'єкта економічної діяльності», але має певні особливості та домінуючі акценти у тлумаченні. Узагальнення існуючих підходів до визначення змісту відповідних категорій подано у таблицях 1.3, 1.4 [96].

Таблиця 1.3 – Основні підходи до розкриття змісту концепції «конкурентоспроможність на ринку праці» (1-ша концептуальна схема)

Характеристики концепції	1-ша концептуальна схема	
	конкурентоспроможність робочої сили	конкурентоспроможність потенціалу (трудового управлінського)
Ознаки класифікації	Субстанція конкурентних переваг товару, який споживається (робочої сили)	
об'єкт	робоча сила	потенціал (трудовий, управлінський)
предмет	якісна характеристика робочої сили	
Оціночні показники	кваліфікація, стаж роботи за фахом, вік, освіта, фізіологічні характеристики, соціально-побутові характеристики	професійність, компетентність, особисті якості, інноваційний потенціал, мотиваційний потенціал
Основні представники концепції	Т.Г. Бахматова, Є.Л. Богданова, О.І. Маркелов, Л.Г. Міляєва, Н.П. Подольна	Л.В. Івановська, А.К. Мішин, Н.О. Суслова

Таблиця 1.4 – Основні підходи до розкриття змісту концепції «конкурентоспроможність на ринку праці» (2-га концептуальна схема)

Характеристики концепції	2-га концептуальна схема		
	конкурентоспроможність працівника	конкурентоспроможність персоналу	Конкурентоспроможність трудових ресурсів
Ознаки класифікації	Організаційно-економічна форма та її якісний стан		
об'єкт	працівник	персонал	трудові ресурси
предмет	механізм активізації конкурентних переваг до праці у робочий стан		
Оціночні показники	Якісні характеристики робочої сили, умови найму, якість праці, корисний ефект, сукупні витрати	Якісні характеристики, кількісні характеристики, умови найму, якість праці, корисний ефект, сукупні витрати	Економічно активне населення, економічно неактивне населення, показники структури, корисний ефект, сукупні витрати
Основні представники концепції	Є.В. Охотський, С.В. Рачек, Р.А. Фатхутдінов	Ю.В. Немцова, Е.Р. Саруханов, С.І. Сотнікова	переважна більшість з наведених вище авторів

У контексті аналізу змісту таблиць 1.3, 1.4 необхідно звернути увагу на існування рівня прояву конкурентоспроможності: індивідуальний рівень (працівник, людина, особистість, громадянин); мікрорівень (організація, підприємство); макрорівень (держава, суспільство). Крім того, на

кожному з цих рівнів підхід до визначення змісту конкурентоспроможності особистості має принаймні два напрями у сприйнятті її змісту: з боку носія робочої сили (відносна міра вартості робочої сили) та з боку суб'єкта, який здійснює її використання у межах організаційної структури (відносна міра цінності робочої сили). Коли ми розглядаємо конкурентоспроможність з боку конкретної особистості (фахівця, громадянина тощо – носія трудових можливостей, тобто суб'єкта, який пропонує власну робочу силу на ринку праці), то перш за все маємо на увазі витрати, які були здійснені відповідним суб'єктом (суб'єктами) на формування та розвиток потенціалів з прийняттям до уваги витрат, пов'язаних з відновленням робочої сили. Оцінювання конкурентоспроможності особистості (фахівця, громадянина тощо) буде здійснюватись через вартість як відношення витрат на відтворення власної робочої сили до корисності. У разі, коли ми здійснюємо аналіз змісту конкурентоспроможності особистості (фахівця, громадянина тощо) з боку покупця робочої сили на ринку праці, то ми звертаємо увагу на корисність (цінність) робочої сили для організаційного утворення. У цьому контексті конкурентоспроможність особистості оцінюється як відношення корисності (цінності) до витрат виробництва. Традиційно до витрат виробництва в контексті трудових відносин, які виникають на ринку праці, відносять витрати на відтворення робочої сили (за теорією К. Маркса – заробітну плату). З огляду на предмет нашої уваги, найбільш цікавим аспектом наведеної вище тези є факт одночасного позиціонування заробітної плати (її ролі та місця) як домінуючого елементу конкурентоспроможності відразу у площині двох підходів як з точки зору власника робочої сили, так і з точки зору її покупця. Саме заробітна плата є одним з елементів механізму державного управління розвитком трудових ресурсів.

Кожен з вище розглянутих рівнів прояву конкурентоспроможності (індивідуальний рівень, макрорівень, макрорівень) заслуговує на окрему увагу, але ми зосередимо увагу на індивідуальному рівні (рівень особистості) як такому, що створює основу для розвитку всіх інших. Отже, всі з наведених вище визначень конкурентоспроможності особистості (людини, громадянина, фахівця тощо) мають свої, виключно індивідуальні особливості, що ускладнює приведення їх змісту до меж єдиного підходу. Ра-

зом з тим ці індивідуальні особливості не відіграють суттєвої ролі, а тому спробуємо визначити ключові аспекти наведених вище підходів, які, з одного боку, не суперечать один одному, а, з іншого, сприяють розкриттю змісту відповідної категорії. Результати такого аналізу подано на рисунку 1.2.



Рисунок 1.2 – Основні напрями розкриття змісту категорії «конкурентоспроможна особистість (фахівець, громадянин тощо)» в контексті домінуючих підходів щодо її тлумачення

Таким чином, конкурентоспроможність особистості (людини, громадянина, фахівця тощо) це перш за все:

- такий рівень розвитку професійних, фізичних, психологічних та загальнолюдських якостей, який дозволяє носію трудових можливостей

впевнено позиціонувати на ринку праці відповідно до суб'єктивно-об'єктивних уявлень про гідність такого позиціонування;

- спроможність до безперервного індивідуального розвитку та потужні за динамікою і системні за часом застосування дії щодо накопичення нових якостей та їх використання у межах продуктивної праці;

- ефективне та творче використання наявного потенціалу відповідно до очікувань організації, суспільства, держави з прийняттям до уваги власної системи ціннісних орієнтацій та особливостей розбудови мотиваційного механізму стимулювання трудової активності;

- якість інститутів та інституцій, які беруть участь у розвитку носія трудових можливостей та формують попит на результати його праці;

- можливість носія трудових можливостей отримувати гідну компенсацію за витрачену робочу силу на рівні, який відповідає суб'єктивно-об'єктивним уявленням про достатність з прийняттям до уваги якості та кількості витраченого потенціалу.

3. Діалектична єдність категорій «конкурентоспроможність» та «конкурентоспроможність особистості»: державно-управлінський аспект

У попередніх розділах було розглянуто квінтесенцію для таких доволі споріднених категорій як «конкурентоспроможність» та «конкурентоспроможність особистості (фахівця, громадянина тощо)», що дає можливість порівняти отримані результати та визначити ті головні аспекти, які будуть використані для подальшого розгляду зв'язків між конкурентоспроможністю особистості та її трудовим потенціалом. Результати такого порівняння подано на рисунку 1.3.

Підсумовуючи наведене, можемо сформулювати такі висновки.

По-перше, конкурентоспроможність працівника, як економічна категорія, може бути розглянута як відносна міра, що відображує стан розвитку людських трудових ресурсів (характеризує трудові ресурси людини (працездатність людини та її індивідуальна продуктивність) у контексті їх порівняння з трудовими ресурсами інших людей).

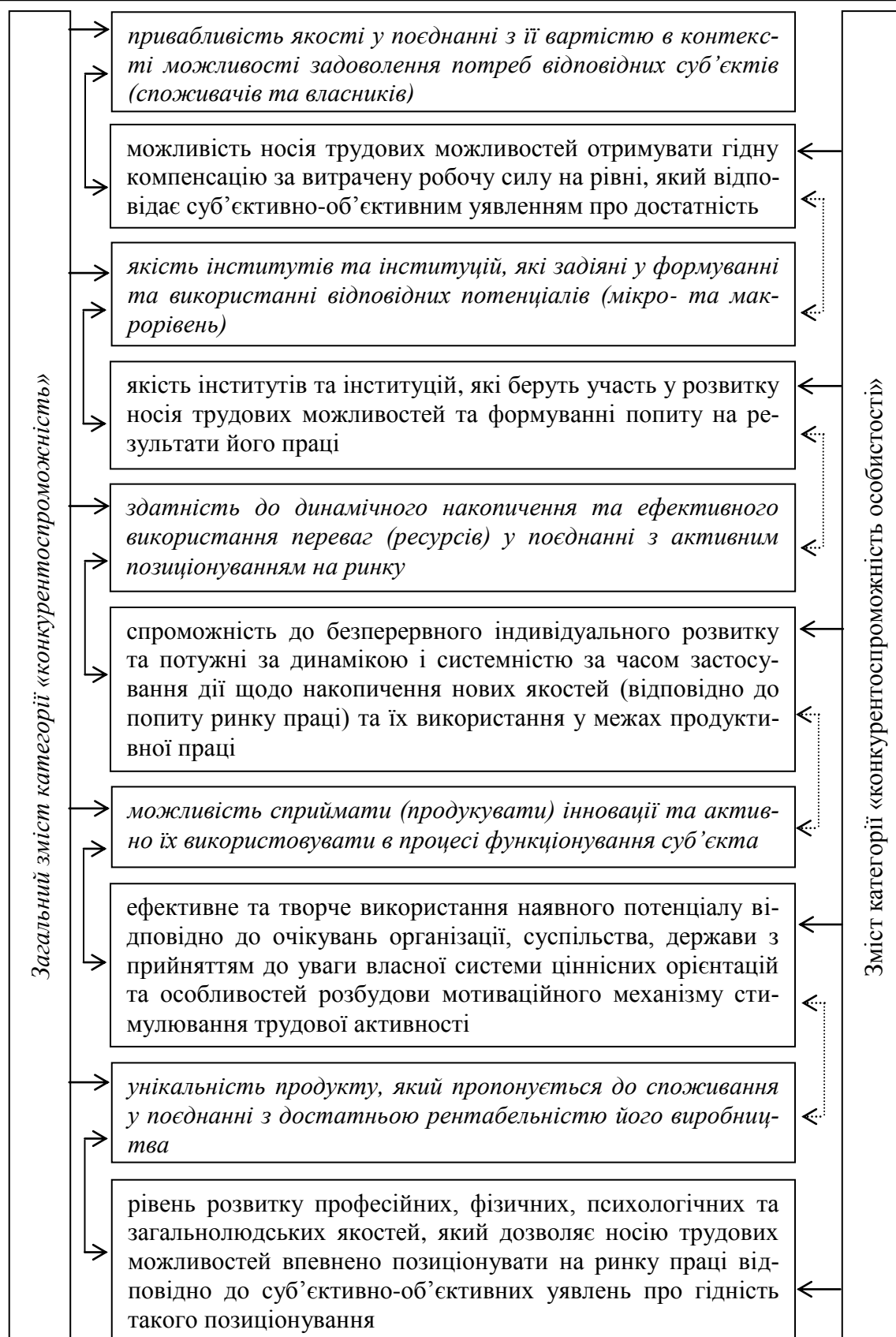


Рисунок 1.3 – Зв'язок змісту категорії «конкурентоспроможність» зі змістом категорії «конкурентоспроможна особистість (фахівець, громадянин тощо)»

Під працездатністю (здатність до праці) ми розуміємо накопичений ресурс всього професійного життя працівника або сукупність всіх знань і вмінь з усіх професій, якими працівник опанував за своє життя [101, с. 8]. У межах такого розуміння змісту працездатності існує загроза його ото-тоження зі змістом категорії трудового потенціалу. Крім того, загроза такого ото-тоження посилюється при розгляді конкурентоспроможності працівника як абсолютної міри накопичення людських трудових ресурсів у контексті їх працездатності (якість та кількість знань, вмінь та навичок відповідно до професії). У першому випадку (конкурентоспроможність як відносна міра) мінімальний рівень конкурентоспроможності визначається суспільною продуктивністю праці, тобто загальним рівнем продуктивності (рівень, нижче якого пропозиція людиною власної праці (визначеної якості та кількості) на відповідному ринку не знаходить попиту). У другому випадку (конкурентоспроможність як абсолютна міра) максимально можливий рівень конкурентоспроможності людини в організації обмежується можливостями суб'єкта, який здійснює використання праці у межах організаційної діяльності. Це зауваження буде корисним під час розгляду взаємозв'язків категорії трудового потенціалу з категорією конкурентоспроможності людини.

По-друге, процес формування конкурентоспроможності особистості в організації відбувається, як правило, лише у межах компетенції відповідної посади (потенціалу відповідного робочого місця). Виникає ситуація, за якою:

- частина конкурентоспроможності людини реалізується за межами організаційної діяльності (відсутність попиту з боку організаційного утворення на частку потенціалів працівника), тобто людина має потенціал, на який не існує попиту;
- частина конкурентоспроможності людини, яка знайшла розвиток у межах організації, реалізується за межами організаційної діяльності, тобто організація сприяла розвитку потенціалу, але він реалізується поза її межами.

Зважаючи на викладене, конкурентоспроможність особистості може бути розглянута як соціально-економічна практика. Саме в цьому розумінні вона заслуговує на увагу з боку науки державного управління. З од-

ного боку, держава (суспільство) бере активну участь у формуванні конкурентоспроможності особистості, але не завжди отримує очікуваний ефект. Наприклад, носій трудових можливостей здійснює їх реалізацію поза межами національної економіки. З іншого боку, людина не зустрічає попиту на наявні в неї можливості або такий попит за умовами його задоволення не відповідає очікуванням власника відповідних можливостей. На практиці уникнути таких диспропорцій майже неможливо, хоча урахування системи оцінювання конкурентоспроможності (з боку власника трудових можливостей – як компенсація за витрачені зусилля та ресурси при формуванні якості відповідного потенціалу у поєднанні з вартісною оцінкою процесу відновлення (відтворення) робочої сили; з боку споживача трудових можливостей – як компенсація за використаний ресурс або користь, отриману від використання цього ресурсу) може сприяти зменшенню напруги у взаємовідносинах між власником трудових можливостей та суб'єктом їх використання. Зміст цієї тези може знайти відображення у питанні «Чи повинен працівник отримувати, а роботодавець надавати компенсацію за ту частку трудових можливостей людини, які не використовуються безпосередньо у межах організаційної діяльності, але мають місце бути?». Спрощений механізм відповіді на це питання може бути подано через діяльність відповідних органів державної влади щодо встановлення мінімально допустимого рівня конкурентоспроможності для особистості (її освіти, працездатного віку, стану здоров'я тощо) з одночасним встановленням рівня мінімальної заробітної плати (як компенсація за використання праці відповідного рівня якості). Але такий механізм (відповідь на поставлене запитання) не може бути використаний для розв'язання визначеної диспропорції за умови досягнення людиною більш високого рівня конкурентоспроможності. На цьому етапі роль суб'єкта відповідного регулювання виконує ринок, хоча його діяльність не завжди є ефективною. Наприклад, підготовка фахівця у галузі середньої освіти на рівні звання вчитель-методист (присвоюється педагогічним працівникам, які мають кваліфікаційну категорію «спеціаліст вищої категорії», відповідають вимогам для присвоєння звань «старший учитель», а також запроваджують у навчально-виховний процес ефективні форми і методи роботи тощо [105]) передбачає значне використання ресурсів як держави (один з

суб'єктів формування та розвитку трудових можливостей), так і людини безпосередньо, хоча рівень відповідної компенсації не завжди є конкурентоспроможним.

По-третє, зміст категорії «конкурентоспроможність» має пряму кореляцію з категорією «конкурентоспроможна особистість», а відповідно державний вплив на інші рівні прояву конкурентоспроможності (мікро- та макрорівні) буде опосередковано відбиватися на конкурентоспроможності особистості. По відношенню до людини такий вплив буде мати вигляд державного регулювання, в той час як на макрорівні, скоріше за все, слід вести мову про державне управління. Таким чином, держава (суспільство), здійснюючи управлінський вплив на конкурентоспроможність держави, забезпечує регулювання напрямів розвитку конкурентоспроможності особистості. Такий підхід не порушує принципу свободи особистості щодо визначення пріоритетності напрямів самореалізації (формування та розвиток власного Я), але разом з тим держава впливає (визначає) на попит та пропозицію праці відповідної якості.

По-четверте, конкурентоспроможність у загальному розумінні її змісту по відношенню до людини є поєднанням індивідуально-психологічних якостей особистості, які забезпечують успішну та ефективну професійну діяльність. У цьому контексті слід звернути увагу на існування психологічних та організаційних умов формування конкурентоспроможності особистості. До психологічних умов формування конкурентоспроможної особистості відносять підвищення рівня самосвідомості, головним чином самооцінки і самоефективності. Розвиток самосвідомості в цілому та професійної самосвідомості безпосередньо у поєднанні з формуванням адекватної системи самооцінки та саморегуляції поведінки стає об'єктом уваги як конкретної особистості, так і держави (суспільства в цілому). Хоча, домінуюча роль, саме у межах розвитку психологічних умов формування конкурентоспроможної особистості, належить саме людині та її безпосередньому оточенню. Таким чином, держава (суспільство) не мають прямої компетенції в процесі «усвідомлення індивідом себе як суб'єкта життєтворчості з неповторними фізичними і духовними якостями, потребами й здібностями, носія інтелекту, почуттів і волі, виразника національної, професійної і групової належності в системі суспільних

відносин» [84], хоча і здійснюють регулювання відповідних процесів шляхом забезпечення функціонування певних інститутів та інституцій. До організаційних (організаційно-економічних, організаційно-правових) умов формування конкурентоспроможної особистості відносять сукупність організаційних форм та економічних важелів, взаємодія яких дозволяє забезпечити стабільне функціонування та ефективний розвиток системи трудового потенціалу. Саме в контексті становлення та розвитку організаційних умов держава (суспільство) має можливість здійснювати безпосередній вплив на розвиток конкурентоспроможності відповідного суб'єкта. Під організаційно-економічним механізмом управління трудовими ресурсами ми розуміємо «систему інституційних елементів, що мають ієрархічний рівень взаємодії та сукупності інструментів, методів і важелів, які дозволяють оптимізувати життєвий цикл трудових ресурсів та підвищити ефективність управління трудовими ресурсами» [117, с. 17]. У межах дії організаційно-економічного механізму з урахуванням змісту конкурентоспроможності особистості як соціально-економічної практики слід звернути увагу на місце та роль соціальної політики держави як засобу узгодження (регулювання) інтересів власника трудових можливостей та їх споживача.

Контрольні запитання

1. Наведіть відомі вам визначення конкурентоспроможності та поясніть їх зміст за допомогою методу порівняльного аналізу. Що ви розумієте під конкурентними перевагами соціального об'єкта?

2. За яких умов людина може вважатися конкурентоспроможною? Надайте стислу характеристику умов конкурентоспроможності суб'єкта економічних відносин.

3. Чи можуть наслідуватися конкурентні переваги? Поясніть різницю, яка існує між конкурентоспроможністю продукції та конкурентоспроможністю підприємства.

4. За яких умов потенціал суб'єкта економічних відносин перетворюється на його конкурентоспроможність? Чим визначається (обумовлюється) конкурентоспроможність соціального об'єкта?

5. Поясніть зв'язок, який існує між змістом категорій «конкурентоспроможність» та «конкурентоспроможна особистість». В чому полягає функціональна сутність поняття «конкурентоспроможна особистість»?

6. Наведіть відомі визначення конкурентоспроможності особистості та дайте їм стислу характеристику. За яких умов особистість стає конкурентоспроможною?

7. Розкрийте залежність, яка існує між конкурентоспроможною державою та конкурентоспроможним громадянином. Наведіть визначення конкурентоспроможності особистості в контексті змісту концепції професійного розвитку.

8. Визначте місце та роль знання у формуванні конкурентоспроможної особистості. Дайте стислу характеристику основних підходів до розкриття змісту концепції «конкурентоспроможність на ринку праці» (1-ша та 2-га концептуальні схеми).

9. Поясніть особливості прояву змісту конкурентоспроможності на індивідуальному рівні та мікро- і макрорівні. Дайте характеристику основним напрямкам розвитку змісту категорії «конкурентоспроможна особистість» (фахівець, громадянин) у контексті домінуючих підходів щодо її тлумачення.

10. Розкрийте зв'язок та напрями кореляції змісту категорій «конкурентоспроможність» та «конкурентоспроможна особистість». Чи можемо ми вважати, що конкурентоспроможність працівника є відносною мірою?

11. Поясніть особливості прояву конкурентоспроможності особистості в контексті існуючої соціально-економічної практики (регіональний та державний рівні).

12. Які особливості формування змісту конкурентоспроможної особистості ви можете визначити з огляду на рівень розвитку її індивідуально-психологічних якостей? Дайте характеристику організаційним (організаційно-економічним, організаційно-правовим) умовам формування конкурентоспроможної особистості.

РОЗДІЛ 2. ЗВ'ЯЗОК КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ОСОБИСТОСТІ З РІВНЕМ РОЗВИТКУ ЇЇ ТРУДОВИХ МОЖЛИВОСТЕЙ

Дослідження зв'язків між конкурентоспроможністю суб'єкта та рівнем розвитку його трудових можливостей може відбуватись як на рівні особистості безпосередньо, так і на рівні держави (суспільства) в цілому. Безумовно, кожен з цих рівнів має свої особливості та детермінанти прояву, що обумовлює необхідність застосування принципово різних механізмів державного управління щодо визначення напрямів та динаміки розвитку відповідного ресурсу або його якісних (кількісних) характеристик. Рівень особистості (фахівця, громадянина, людини тощо) з огляду на значущість людини в системі суспільно-економічного розвитку є базовим, а тому розгляд відповідних зв'язків буде здійснено саме на цьому рівні.

Аналіз наукової літератури дозволив виділити три домінуючих підходи до розкриття змісту зв'язків конкурентоспроможності особистості з рівнем розвитку її трудових можливостей:

1) трудовий потенціал є складовим елементом (однією з характеристик) конкурентоспроможності суб'єкта, тобто конкурентоспроможна особистість – це така особистість, яка має високий рівень розвитку трудових можливостей;

2) конкурентоспроможність є однією з характеристик трудового потенціалу суб'єкта, тобто до системи трудового потенціалу особистості поряд з іншими характеристиками входить і конкурентоспроможність;

3) категорія «конкурентоспроможність особистості» є тотожною до категорії «потенціал особистості».

Такий підхід до класифікації поглядів щодо сутності відповідних зв'язків є порівняно новим для наукової думки. Хоча у межах розкриття змісту конкурентоспроможності робочої сили можна зустріти схожі за методологічною основою підходи до розподілу наукових поглядів на кла-

сифікаційні групи. Наприклад, на підставі аналізу визначень конкурентоспроможності робочої сили як категорії можна виділити такі основні підходи [109, с. 66]: загальнотеоретичний підхід (конкурентоспроможність робочої сили як обов'язковий атрибут товарно-грошового виробництва); ототожнення даної категорії з якістю робочої сили (під конкурентоспроможністю робочої сили розуміють лише певну систему властивостей робочої сили, тобто її якість); кон'юнктурний підхід (за умов ринкових відносин для працевлаштування населення важливим є не лише якісні характеристики їх робочої сили «самі по собі», а тільки за обставини їх відповідності кон'юктурі ринку праці). Існує ще схожа класифікація підходів до визначення взаємозв'язків між такими категоріями як: конкурентоспроможність робочої сили; трудовий, управлінський потенціал; конкурентоспроможність працівника, персоналу, трудових ресурсів тощо, де у контексті трактувань конкурентоспроможності людини як суб'єкта економічного життя можна виділити два концептуальних підходи, що відображають різні точки зору на об'єкт конкурентоспроможності на ринку праці та форми його організації [72]. За цією класифікацією вченого, представники першого концептуального підходу як субстанцію конкурентних переваг на ринку праці розглядають робочу силу, трудовий потенціал, управлінський потенціал, людський капітал. Вони розглядають конкурентоспроможність на ринку праці як специфічний вид товарної конкурентоспроможності, який визначається споживчою вартістю товару, що реалізується. Тим самим конкурентоспроможність персоналу ототожнюється з якістю робочої сили (кваліфікація, профіль підготовки, вік, стать) і для визначення міри конкурентних переваг на ринку праці зіставляють деякі інтегральні характеристики для різних конкуруючих робочих сил. Як рушійну силу, яка визначає специфіку і конкретно-видовий зміст конкурентоспроможності на ринку праці, представники другого концептуального підходу розглядають механізм приведення конкурентних переваг робочої сили (здатності до праці) до функціонуючого стану.

1. Трудовий потенціал особистості як елемент системи її конкурентоспроможності

Перед початком аналізу векторів відповідних зв'язків наведемо зміст одного з визначень категорії трудового потенціалу. Під трудовим потенціалом слід розуміти сукупність інтегрованих кількісних та якісних характеристик робочої сили, яка забезпечує певні можливості у створенні матеріальних і духовних благ або: «трудовий потенціал є наявною і можливою в майбутньому кількістю та якістю праці, якою володіє суспільство, колектив організації, індивід за даного рівня розвитку науки і техніки і котра визначається чисельністю працездатного населення, його професійно-освітнім рівнем» [109, с. 66]. Таке визначення трудового потенціалу створює підстави для сприйняття змісту цієї категорії в контексті конкретного (за рівнем, часом та місцем) конкурентного середовища, тобто трудовий потенціал є похідним від результатів та умов взаємодії великої кількості суб'єктів суспільно-економічних відносин, а відповідно може бути розглянутий як елемент системи конкурентоспроможності. Важливим є те, що конкурентне середовище утворюється не лише і не стільки власне суб'єктами суспільно-економічних відносин, взаємодія яких викликає суперництво, але в першу чергу – відносинами між ними. Поняття «елемент» по відношенню до категорії трудового потенціалу є відносним, а тому не може сприйматися як конкретний суб'єкт (структурна одиниця у вигляді інституту, організації тощо). У вище наведеній тезі визначення «елемент» вживається скоріше у значенні компоненти, яка у взаємодії з іншими впливає (має свою компетенцію) на якість системи. Такий підхід є не повністю узгодженим з тлумаченням елементу як найменшої неподільної в контексті конкретної системи і конкретного її розгляду та аналізу частини (компоненти) системи [76]. Як уже було зазначено, зміст системи трудового потенціалу, а відповідно й трудовий потенціал не може бути неподільною частиною [68]. Проте відповідь на питання, що саме можна визначити такою частиною, може бути неоднозначною і залежить від того, яке завдання стоїть перед дослідником. Поняття елементу у цьому розумінні є контекстно залежним, тобто при розгляді іншої проблеми або на іншому рівні аналізу тієї ж проблеми певний об'єкт може тлумачитися або як елемент, або як підсистема, яка складається з більш дрібних оди-

ниць. Це стає можливим завдяки тому, що елемент входить до системи не всією сукупністю своїх властивостей і характеристик, а лише тими властивостями, завдяки яким він несе у системі певне функціональне навантаження і займає в ній відповідне місце [113].

Конкурентне середовище «проявляється через сукупність окремих складових і перш за все – конкурентоспроможність. Як економічну категорію конкурентоспроможність слід розглядати на рівні конкурентоспроможності продукції, тобто самого товару чи послуг, конкурентоспроможності підприємства, галузі та конкурентоспроможності держави. Між усіма цими рівнями існує достатньо тісний як внутрішній, так і зовнішній зв'язок. В широкому розумінні сама конкурентоспроможність – це обумовлена конкретними економічними, соціальними та політичними факторами відповідна позиція держави в цілому, конкретного товаровиробника зокрема як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринку» [52, с. 78]. Сукупність таких дій щодо впливу окремих факторів формує як внутрішнє, так і зовнішнє конкурентне середовище. В умовах відкритої економіки така дія може проявлятися у здатності відповідного суб'єкта протистояти дії конкурентів.

Цінність наведеного підходу полягає у поданні змісту конкурентоспроможності через призму спроможності суб'єкта до ефективного позиціонування на відповідному ринку. За логікою подання трудових можливостей особистості як елементу системи її конкурентоспроможності потенціал може бути розглянутий як одна з детермінант, що визначає здатність відповідного суб'єкта до реалізації наявних переваг.

Опосередкованим свідченням входження підсистеми трудового потенціалу особистості до системи її конкурентоспроможності може бути факт існування різниці між потенціалом або можливістю (статична категорія) та дією з його реалізації (динамічна категорія). У разі зворотної за напрямом позиціонування (входження підсистеми конкурентоспроможності до системи трудового потенціалу) дії суб'єкта з реалізації наявних у нього потенціалів стають компонентою (характеристикою) статичної категорії (потенціалу), що, з одного боку, може розглядатися як відповідний різновид потенціалу (здатність суб'єкта), а з іншого – має певні обмеження. Сутність таких обмежень полягає у необхідності існування (виник-

нення) впливу з боку зовнішньої по відношенню до системи (у цьому випадку системи трудового потенціалу) сили, яка повинна обумовити активізацію підсистеми (у цьому випадку підсистеми конкурентоспроможності суб'єкта), яка, у свою чергу, вплине на систему зсередини. Складність цієї конструкції полягає у практичній неможливості здійснення зовнішнього впливу на підсистему (елемент або підсистема конкурентоспроможності) з метою надання поштовху для подальшої зміни системи в цілому (системи трудового потенціалу) без одночасного порушення стану спокою (статики) системи (системи трудового потенціалу). Іншими словами, розглядаючи конкурентоспроможність (як категорію, яка передбачає (визначає, забезпечує) активну дію відповідного суб'єкта) у межах системи трудового потенціалу, ми визнаємо можливість реалізації потенціалу (зміну системи) без участі підсистеми конкурентоспроможності. Тобто, на первинному рівні внаслідок зовнішнього впливу відбувається зміна системи трудового потенціалу, яка обумовлює зміну своїх складових елементів (підсистем), у тому числі і підсистеми конкурентоспроможності. Лише після цього механізм конкурентоспроможності починає здійснювати власний вплив на систему трудового потенціалу. Така логіка трансформацій може мати місце. Наприклад, запалювальні свічки у бензиновому двигуні є елементом системи. Подання струму на їх контакти (зовнішній вплив) не спричиняє зміни системи в цілому (двигун знаходиться у неробочому стані або статичне положення системи). Після виникнення розрядів між контактами запалювальних свічок, двигун переходить до робочого стану (система перестає бути статичною). Таким чином, вплив на елемент системи відбувся без зміни стану самої системи, а змінений елемент (новий його стан) забезпечив зміну стану системи в цілому. Питання полягає у тому, що вплив на елемент (підсистему) системи відбувся не безпосередньо із зовні, а через систему (замикання контактів у замку запалення).

Повертаючись до визначеного предмета розгляду (визначення зв'язків конкурентоспроможності особистості з рівнем розвитку її трудових можливостей в контексті входження підсистеми трудового потенціалу до системи конкурентоспроможності), слід звернути увагу на місце та роль дії (бажання суб'єкта діяти) у категорії трудового потенціалу. Як уже було визначено, особистість (людина, фахівець тощо) має виключне право

на визначення місця, часу та обсягу здійснення нею трудової діяльності. Реалізація цього права на практиці є головною умовою на шляху перетворення трудового потенціалу (статична категорія) на продуктивну працю (динамічна категорія) [131]. Тобто, від наявності бажання у людини здійснювати трудову активність та практичні дії відповідного спрямування залежить конкурентоспроможність особистості. Причому, бажання як переживання, що характеризується більш-менш усвідомленим уявленням про прагнення зробити який-небудь вчинок (дію) або як прагнення (імпульс) до досягнення якої-небудь мети з огляду на їх емоційне забарвлення, необхідно віднести до якісних характеристик стану особистості. Таким чином, бажання людини щодо використання власних трудових можливостей як умова перетворення потенціалу на конкретну трудову активність (дію) необхідно віднести до характеристики статичних елементів (підсистем) конкурентоспроможності. У свою чергу, трудова активність (безпосередньо дія) розглядається нами в контексті характеристики динамічних елементів (підсистем) конкурентоспроможності. Виникає ситуація, за якою трудова активність позиціонується окремо від потенціалу, але у межах єдиної для обох категорій системи конкурентоспроможності. Включення дії до характеристики потенціалу буде розглянуто нами нижче. Потрібно звернути увагу, що виникненню бажання здійснювати трудову активність передуює процес усвідомлення суб'єктом мети такої діяльності та аналізу досвіду попередніх дій відповідного спрямування. Умовою перетворення бажання на дію є усвідомлення людиною мети майбутньої активності у її поєднанні з виникненням неусвідомленого психологічного стану щодо схильності до того чи іншого виду діяльності (хотіння). Хотіння – це спрямованість не на предмет бажання сам по собі, а на заволодіння ним, на досягнення мети. Хотіння є там, де бажані не тільки сама по собі мета, а і дія, яка до неї приводить [88, с. 570].

Цікавою для розуміння соціально-економічної сутності конкурентоспроможності робочої сили є точка зору, де розглядаються три головні групи чинників, що визначають конкурентоспроможність робочої сили на ринку праці [8, с. 6]:

- загальнооб'єктивні чинники, що визначають рівень соціально-економічного стану суспільства, ступінь розвитку продуктивних сил краї-

ни та окремих її регіонів, статеві-віковий склад населення, кількісний і якісний склад ресурсів праці, розвиток інфраструктури ринку праці, соціально-побутової інфраструктури та ін.;

- чинники, що характеризують соціально-демографічний статус і загальний фізичний стан особи працівника: стать, вік, сімейний стан, його фізичне здоров'я, місце проживання, забезпеченість житлом, наявність особистого автотранспорту;

- чинники, що характеризують соціально-психологічні якості особи: життєво-цільові установки, її схильності та звички, ступінь політичної зрілості, релігійність, комунікабельність, рівень інтелекту, самодисципліни, знання іноземних мов.

Корисною для розуміння змісту взаємодії підсистеми (елементу) трудового потенціалу особистості з системою її конкурентоспроможності є точка зору, де місце трудового потенціалу працівника розглядається в системі конкурентоспроможності організації [115, с. 73]. Безумовно, що рівень особистості – організація має принципові розбіжності за змістом та спрямованістю суб'єктно-об'єктних відносин з рівнем особистості – особистості (трудова потенціал особистості – конкурентоспроможність особистості), але умовне порівняння цих рівнів, на нашу думку, є цілком виправданим. Взаємозв'язок трудового потенціалу працівника з системою конкурентоспроможності організації подано на рисунку 2.1.

Відповідно до поданої залежності трудовий потенціал особистості є основою для конкурентоспроможності організації, що в цілому корелюється з припущенням щодо включення трудового потенціалу особистості до системи її конкурентоспроможності. Одним з основних елементів запропонованої взаємодії є категорія якості, на місце та роль якої в моделі мотиваційного механізму стимулювання трудової активності особистості ми звертали увагу під час попередніх напрямів дослідження [64].

Серед множини підходів до розкриття сутності змісту XXI ст. у науковій літературі можна зустріти декілька підходів, категоріальною основою яких виступає феномен якості. Феномен якості є багатограним та складним явищем. Досить цікавим з огляду на з'ясування змісту феномена якості є лексико-семантичний аналіз самого слова як символу.

Комбінаторність лексичного значення слова «якість» у китайській мові дозволяє виділити його значення через зміст таких компонентів як «рівновага» та «гроші» (ці слова є складовими ієрогліфа, який позначає «якість») [10]. Тобто, рівновага та гроші утворюють якість, яка у цьому сенсі може бути подана через рівновагу грошей до змісту речі. Аналіз комбінаторності лексичного значення слова «якість» в українській мові дозволяє також виділити два основні компоненти – «я» та «кість», кожен з яких несе власне змістовне навантаження. «Я», власне, є сутністю речі, її внутрішнім змістом. У межах філософської думки феномен *Я* подається як свобода [103, с. 131].

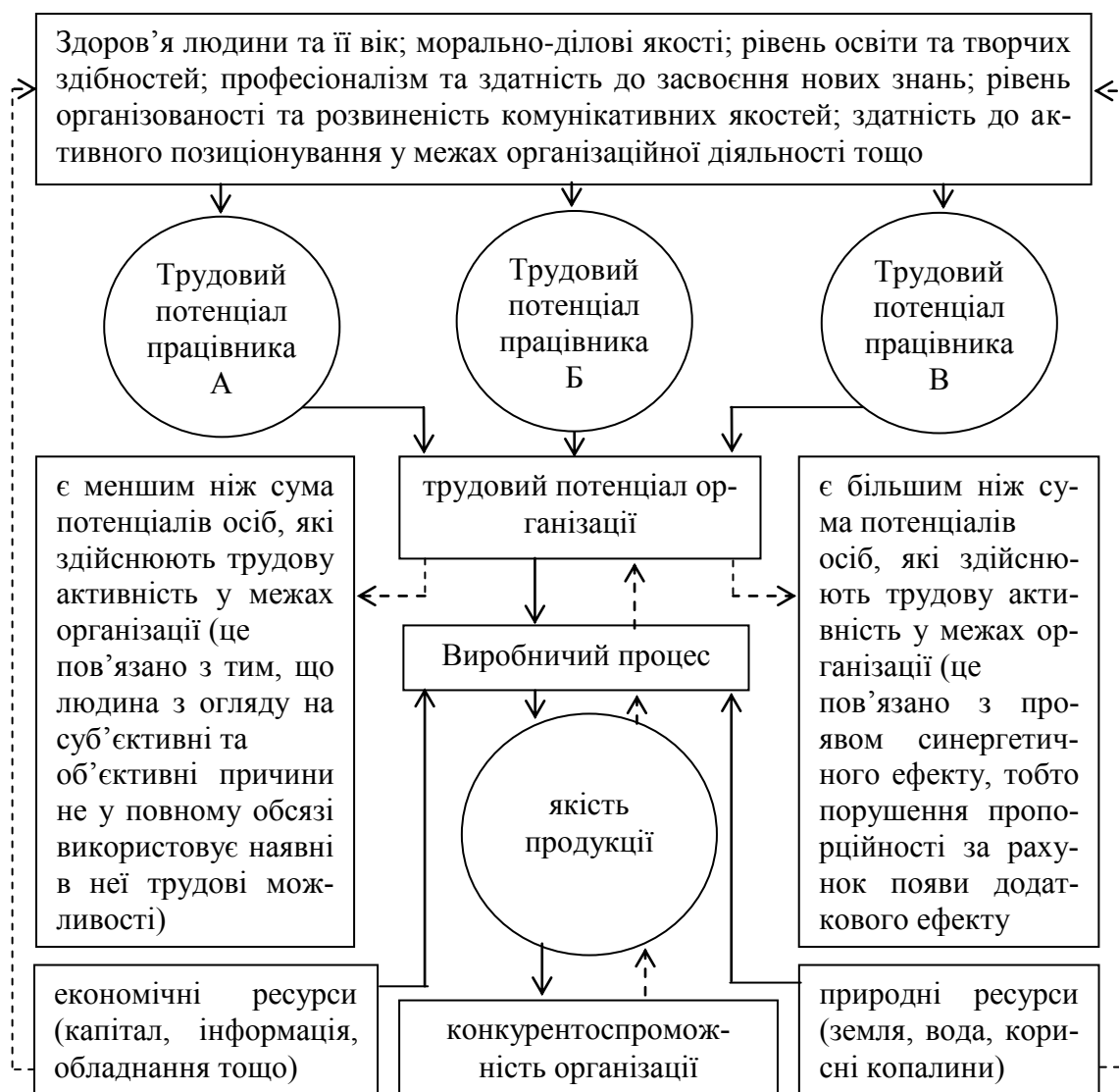


Рисунок 2.1 – Вплив трудового потенціалу працівника на конкурентоспроможність організації

У свою чергу, тлумачення значення слова «кість» подається як основна частина скелета хребетних тварин і людини, тобто кість є частиною структури каркасу, який здатний нести окремі види навантаження [50]. Отже, компонентний аналіз значень слова «якість» дозволяє визначити його комбінаторне лексичне значення у вигляді діалектичної єдності індивідуальної свободи особистості з її структуроутворюючим значенням. У межах цієї парадигми якість розглядається як умова існування об'єкта (є якість – є об'єкт). Таким чином, категорія якості в системі конкурентоспроможності будь-якого рівня (індивідуальний рівень; мікро-, макрорівень) відіграє структуроутворюючу роль, в тому числі і в підсистемі трудового потенціалу. Відповідне позиціонування якості в системі трудового потенціалу та підсистемі конкурентоспроможності, на нашу думку, не відображує всю множину напрямів прояву цієї категорії. Наприклад, якщо припустити, що якість, поряд з конкурентоспроможністю, є підсистемою (елементом) в системі трудового потенціалу, то по відношенню до конкурентоспроможності вона не може позиціонувати як структуроутворюючий елемент, а це суперечить як вище наведеному комбінаторному лексичному значенню слова «якість», так і змісту категорії конкурентоспроможності. Хоча, у цьому випадку, якість залишає за собою домінуючу роль у формуванні трудового потенціалу. Разом з тим застосування цього аргументу у межах співвідношення системи конкурентоспроможності з підсистемою (елементом) трудового потенціалу має певні обмеження та протиріччя. Наприклад, при позиціонуванні якості, поряд з трудовим потенціалом, у вигляді підсистеми (елементу) у межах системи конкурентоспроможності якість втрачає своє структуроутворюючу роль по відношенню до трудового потенціалу, що, у свою чергу, суперечить як вище наведеному комбінаторному лексичному значенню слова «якість», так і змісту категорії трудового потенціалу. Таке дуалістичне позиціонування якості дозволяє зробити припущення про можливість умовного ототожнення (співвіднесення) як з системою конкурентоспроможності (трудова потенціал подається як підсистема (елемент)), так і з системою трудового потенціалу (конкурентоспроможність подається як підсистема (елемент)), а відповідно якість може бути розглянута як універсальний об'єкт, зміна змісту якого обумовлює зміну як трудового потенціалу, так і конкуренто-

спроможності. Таким чином, *управління трудовим потенціалом та конкурентоспроможністю не залежно від позиціонування цих категорій по відношенню однієї до іншої може відбуватись через вплив суб'єкта управлінських відносин на якість об'єкта управління*. Такий висновок є вкрай важливим для розуміння структури механізмів державного управління процесом формування, використання та розвитком трудового потенціалу.

Безумовно, що вище наведені чинники можуть бути застосовані в тому числі і для надання характеристики рівня розвитку трудового потенціалу, що скоріше має відношення до умовного ототожнення трудового потенціалу з конкурентоспроможністю, про що ми будемо вести мову нижче. Але факт подання змісту конкурентоспроможності робочої сили через чинники, які зазвичай використовують для характеристики трудового потенціалу, свідчить про входження підсистеми (елементу) трудового потенціалу особистості до системи її конкурентоспроможності.

Цікавою в контексті пояснення взаємозв'язків між категоріями конкурентоспроможності та потенціалу є точка зору, у межах якої визначаються вектори залежностей між категоріями. Модель трудового потенціалу працівника з конкурентними перевагами подано на рисунку 2.2 [118, с. 33].

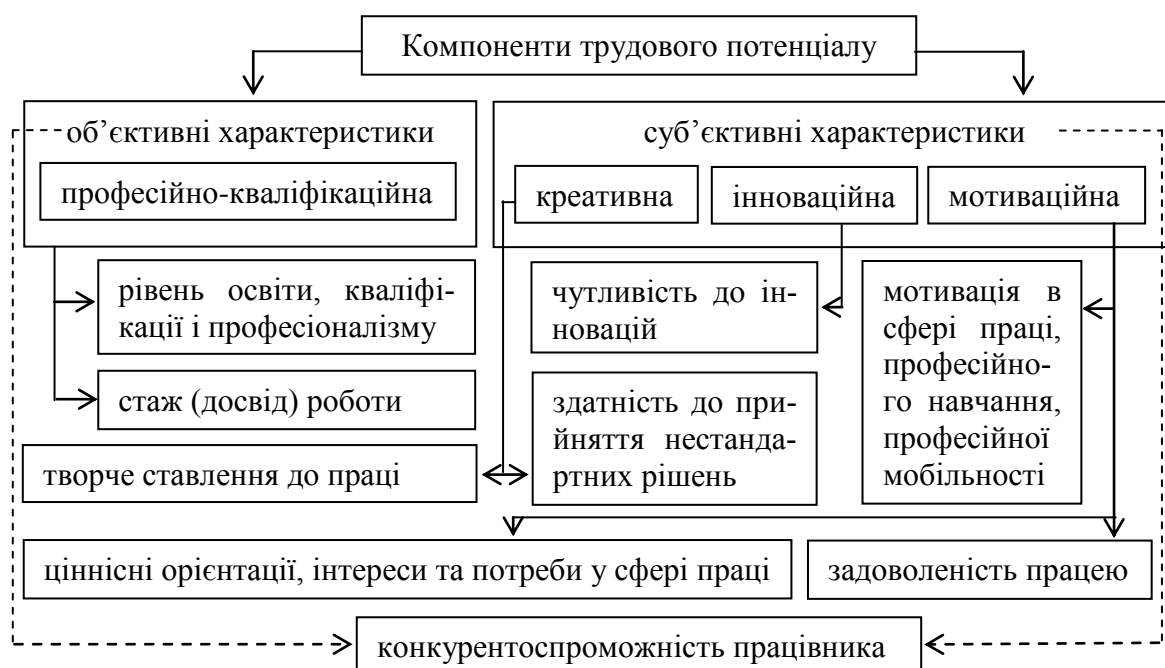


Рисунок 2.2 – Модель трудового потенціалу працівника з конкурентними перевагами

Вектори зв'язків, які відображені на рисунку 2.2, досить наочно демонструють, що конкурентоспроможність суб'єкта визначається його трудовим потенціалом, а отже, він входить до її системи як елемент.

З огляду на вище наведене можемо сформулювати такі основні принципи та напрями впливу держави (суспільства) на підсистему трудового потенціалу особистості.

По-перше, трудовий потенціал суб'єкта є елементом (підсистемою) системи його конкурентоспроможності, а відповідно вплив на процес та умови його формування, використання та розвитку може бути здійснено шляхом регулювання умов функціонування системи конкурентоспроможності.

По-друге, єдність підсистеми (елементу) трудового потенціалу з системою конкурентоспроможності відбувається через дію, яка власне і перетворює потенціал на ресурс. Спрощене подання змісту цієї тези має такий вигляд: трудовий потенціал + безпосередня дія з практичної реалізації можливостей = конкурентоспроможність.

По-третє, державне управління підсистемою трудового потенціалу особистості є, з одного боку, опосередкованим (через систему конкурентоспроможності), а з іншого – таким, що не забезпечує порівняно швидкої рефлексії з боку об'єкта. Зміна умов функціонування системи конкурентоспроможності та інституціональне забезпечення відповідних трансформацій є тривалим за часом та складним за структурою процесом. Складність управлінського процесу обумовлена тим фактом, що система конкурентоспроможності перебуває у стані постійних змін згідно з кон'юктурою відповідних ринків (регіонального, державного та міжнародного рівнів).

По-четверте, якість управлінського впливу на систему конкурентоспроможності та ефективність її зміни залежать від стану розвитку потенціалів самого суб'єкта управління (якісні характеристики) та його здатності до відповідних дій. Така залежність створює підстави для формулювання принципу залежності системи конкурентоспроможності суб'єкта меншого рівня від підсистеми трудового потенціалу вищого рівня. *Тобто, система конкурентоспроможності особистості (індивідуальний рівень) залежить від підсистеми трудового потенціалу організації (мікрорівень)*

або система конкурентоспроможності організації (мікрорівень) – залежить від підсистеми трудового потенціалу суспільства (макрорівень). Крім того, управління процесом формування, використання та розвитку трудового потенціалу особистості (організації, суспільства) можливе через вплив на якість відповідного суб'єкта у поєднанні з одночасним впливом на якість середовища, в якому власне і відбувається розвиток. У цьому контексті питання якості самих інститутів та інституцій набуває неабиякої значущості.

По-п'яте, основними напрямками впливу на підсистему трудового потенціалу особистості є: встановлення мінімального рівня заробітної плати відповідно до суб'єктивно-об'єктивних уявлень про достатність; визначення мінімального рівня розвитку якісних характеристик трудового потенціалу (державний стандарт рівня освіти, здоров'я, моралі тощо); забезпечення максимального рівня розвитку сфери індивідуальної свободи (свобода совісті, економічна та політична свободи) з підтриманням функціонування інститутів (інституцій), які забезпечують становлення та розвиток людського *Я*; активне позиціонування на ринку праці за напрямом регулювання попиту та пропозиції робочої сили відповідного професійного спрямування, її кількості та якості; запровадження системи оцінювання якості трудового потенціалу, який залучається до опрацювання та реалізації відповідних напрямів державної політики (якість інститутів та інституцій); створення умов для продукування знання та його ефективного використання у межах національної економіки (підвищення продуктивності праці за рахунок застосування новітніх технологій у виробничій діяльності); сприяння залученню робочої сили до участі у межах національного виробництва товарів та послуг з метою підвищення рівня конкуренції на ринку праці тощо.

Безумовно, наведений вище перелік не є вичерпаним, а тому питання залишається відкритим для подальшого обговорення. Незмінним у межах визнання трудового потенціалу як елемента (підсистеми) конкурентоспроможності залишається факт існування власне потенціалу і дії з його реалізації, а тому напрями впливу суб'єктів владних відносин на систему конкурентоспроможності особистості мають два основних шляхи: 1) вплив з метою підвищення якості та кількості можливих до викорис-

тання трудових можливостей (управління процесом формування та розвитку трудового потенціалу); 2) вплив з метою активізації дій власника (носія) трудових можливостей щодо їх реалізації (управління процесом реалізації трудового потенціалу). Розподіл процесу управління трудовим потенціалом на складові частини (управління формуванням і розвитком та управління реалізацією трудових можливостей) сприятиме, з одного боку, підвищенню якості управлінської послуги, яка надається державою суспільству, а з іншого, забезпечить ефективність відповідного процесу.

2. Конкурентоспроможність особистості як елемент системи її трудового потенціалу

Теоретичним підґрунтям цього напряму наукового пошуку стало припущення, що конкурентоспроможність є однією з характеристик трудового потенціалу суб'єкта, тобто до системи трудового потенціалу особистості поряд з іншими характеристиками входить і конкурентоспроможність. Конкурентоспроможність персоналу організації є функцією його якості та ціни, що визначає спрямованість уваги процесу оцінювання конкурентоспроможності за напрямом визначення якості людського капіталу. Саме конкурентоспроможність працівника на індивідуальному рівні визначає можливості позиціонування людини на ринку праці [13, с. 56–58]. Тобто, конкурентоспроможність особистості є складовою її потенціалу (однією з характеристик), а оцінювання рівня її розвитку відбувається в контексті трудового потенціалу.

Конкурентоспроможність формується як інтегральний показник якостей, завдяки яким саме конкретний працівник є кращим за інших на визначеній посаді з точки зору організації і за рахунок яких організація надає йому перевагу [35, с. 213]. Тобто конкурентоспроможність виступає як квінтесенція відповідних якостей людини, що створює підстави для її розгляду як однієї з них. Конкурентоспроможність, поряд з освітою, досвідом, кваліфікацією, рівнем здоров'я, психологічним станом тощо, стає однією якісних характеристик потенціалу людини.

Досліджуючи особливості аналізу конкурентоспроможності трудових можливостей населення регіону, можна визначити конкурентоспроможність як одну з характеристик трудового потенціалу: «якщо термін

«потенціал» прийнято трактувати як сукупність певних засобів та можливостей, які можуть бути використані в якій-небудь сфері, але тільки за наявності необхідних для цього умов, то відповідно й трудовий потенціал населення певного регіону можна вважати конкурентоспроможним тільки у тому випадку, якщо на даний момент часу у відповідному регіоні існують або створюються економічні, соціальні та юридичні умови для найбільш повної реалізації громадянами своїх трудових знань, навичок та досвіду» [37, с. 37–38]. Разом з тим автор при визначенні основних етапів аналізу конкурентоспроможності соціально-трудового потенціалу регіону використовує як індикатори якісні та кількісні характеристики трудового потенціалу, що скоріше має сенс у контексті включення підсистеми (елементу) трудового потенціалу до системи конкурентоспроможності.

Конкурентоспроможність є одним з показників, що характеризує функціональну якість робочої сили [72], тобто подається в контексті продуктивних здібностей людини. Конкурентоспроможність на ринку праці є тісно пов'язаною з: робочою силою і певним чином зводиться до її якісних характеристик; участю людини у виробничій діяльності та певним чином зводиться до характеристик функціональної якості праці; економічними можливостями та обмеженнями працедавця. Отже, субстанція конкурентоспроможності на ринку праці задається організаційно-економічною формою споживаного (використаного) товару «робоча сила», її якісною визначеністю, завдяки чому дана конкурентоспроможність отримує своє конкретне найменування: «конкурентоспроможність трудових ресурсів», «конкурентоспроможність персоналу», «конкурентоспроможність працівника». Ця теза не містить прямого посилання на включення конкурентоспроможності особистості до системи її трудового потенціалу як елементу або підсистеми, але її зміст дає чітке уявлення про існування певного типу зв'язків щодо співвіднесення відповідних категорій.

Загальною концептуальною основою для наведених вище поглядів щодо місця конкурентоспроможності в системі трудового потенціалу особистості стало те, що фактор конкуренції є універсальним для будь-якого виду ресурсів та має примусовий характер. При цьому під конкурентоспроможністю людських ресурсів розуміється «така сукупність якостей, яка

визначає переваги їх носія в системі трудових відносин порівняно з іншими їх учасниками» [125, с. 163–164]. Подання змісту конкурентоспроможності через «сукупність якостей» дає підстави для розуміння її місця в системі трудового потенціалу на рівні підсистеми (елементу). Це пов'язано з тим, що «трудова потенціал складається з багатьох компонентів, головними з яких є здоров'я, освіта, професіоналізм, моральність, мотивованість, вміння працювати в колективі, творчий потенціал, активність, організованість, ресурси робочого часу [34, с. 46], тобто це множина «всіх якостей, які визначають працездатність: здатність та схильність працівника до праці, стан здоров'я, витривалість, тип нервової системи, тобто все те, що відображує психологічний та фізіологічний потенціал з обсягом загальних та спеціальних знань, трудових навичок та вмінь, які визначають здатність до праці відповідної кваліфікації, з рівнем свідомості та відповідальності, соціальної зрілості, ідейної переконаності, інтересами та потребами тощо» [78, с. 32]. Іншими словами, людина має сукупність якостей (якісних характеристик), частина з яких може бути віднесена до підсистеми конкурентоспроможності особистості (ті якості, які за визначеними критеріями є більш бажаними для суб'єкта оцінювання ніж якості інших носіїв), а отже, це лише частка відповідної множини. Необхідно звернути увагу, що у цьому випадку конкурентоспроможність розглядається скоріше на егорівні та подається через «здатність до особистих досягнень у праці, які є цінними для організаційної мети» [96, с. 12]. Таке тлумачення змісту конкурентоспроможності більше притаманне для її розгляду в контексті функціонування ринку праці, в той час як конкурентоспроможність може бути розглянута і в процесі безпосередньої зайнятості. У межах першого виміру конкуренція носіїв трудових можливостей на ринку праці подається як їх змагання за кращі умови працевлаштування. Дослідження цього виду конкуренції знайшло порівняно широке відображення у межах наукової думки. Конкурентоспроможність на ринку праці характеризує властивість людського капіталу, що визначає міру задоволення ринкової потреби у праці [97, с. 22]. В такому розумінні конкурентоспроможності на ринку праці можна виділити чотири концептуальних моменти, які характеризують її сутність [96]:

- потреба у робочій силі в найзагальнішому вигляді визначається потребою роботодавців у праці, необхідністю задоволення ринкової потреби в товарах і послугах;

- категорія «людський капітал» відображує відносини щодо активізації економічного ресурсу «праця» з метою отримання доходу, прибутку. Поняття «людський капітал» є більшим за обсягом та множиною проявів ніж категорії «трудова потенція» і «робоча сила», оскільки його основою є термін «капітал» – цінності, що використовуються для їх примноження. Людський капітал подібно фізичному капіталу забезпечує своєму власникові більш складну професію, посаду, дохід, тобто більш високу якість праці;

- відповідність обсягу та структури людського капіталу працівника, кількості та якості виконаної ним праці встановлюється при обміні і використанні робочої сили;

- інвестиції в людський капітал мають довгостроковий вплив на виробничо-комерційний процес і їх віддача розподіляється на той час, поки працівник зайнятий виконанням доцільної діяльності.

Слід пам'ятати, що конкурентоспроможність на ринку праці – відносна категорія. Це пов'язано з тим, що ринок праці неоднорідний і може бути структурований на сегменти, що розрізняються за ступенем ринкової потреби у функціональній якості праці, рівнем унікальності якості робочої сили, а також особливостями споживчого попиту на робочу силу.

У контексті предмета нашого розгляду (конкурентоспроможність як одна з характеристик трудового потенціалу) конкуренція на ринку праці реалізується на рівні пропозиції індивідуальних трудових потенціалів у поєднанні з прагненням конкретної особистості до їх використання. Це зауваження є досить важливим. З одного боку, мова йде про те, що самі по собі запропоновані до оцінювання якості людини повинні бути конкурентоспроможними (порівняно з іншими, тобто відносна категорія), а з іншого боку, прагнення особистості до активних дій може бути одночасно подано як окрема категорія (такий стан нами було розглянуто у межах позиціонування трудового потенціалу особистості як підсистеми (елементу) її конкурентоспроможності) та як якість особистості (здатність до боротьби). У межах цього підрозділу ми розглядаємо саме цей аспект прояву

конкурентоспроможності. Другий напрям, зміст якого пов'язаний з конкурентоспроможністю в процесі безпосередньої зайнятості, залишається менш дослідженим та потребує додаткової уваги науковців. У контексті логіки нашого дослідження, конкурентоспроможність в процесі безпосередньої зайнятості має більш складну структуру та зміст. Це пов'язано з тим, що при розгляді категорії конкурентоспроможності на ринку праці її зміст подається виключно через якісні характеристики носіїв трудових можливостей, тобто мова йде про порівняння потенціалів. Як уже зазначалося, потенціал є статичною категорією, а його цінність визначається безпосередньою готовністю носія відповідних можливостей використати їх у межах продуктивної праці. Але при порівнянні потенціалів суб'єкт оцінювання (роботодавець) має можливість визначити, при цьому ще і не завжди об'єктивно, тільки гіпотетично можливі для використання в організаційній діяльності якості носія відповідних можливостей. Таким чином, категорія конкурентоспроможності не є домінуючою, а відповідно може бути розглянута тільки як підсистема (елемент) трудового потенціалу. У цьому випадку основним критерієм в оцінюванні стає потенціал. Розглядаючи конкурентоспроможність в системі безпосередньої зайнятості, суб'єкт оцінювання здійснює порівняння не лише потужності потенціалів, а й ефективності їх використання. Тобто, до критерію оцінювання можливостей (притаманно для ринку праці) додається критерій активності або дієвості, який у кінцевому випадку і визначає ефективність використання потенціалу. Потенціал носія вже не є домінуючим, хоча і залишається однією з основних характеристик відповідного ресурсу. Таким чином, конкурентоспроможність у системі зайнятості розкривається через активність носія трудових можливостей щодо реалізації власних потенціалів, що дає підстави розглядати підсистему (елемент) трудового потенціалу особистості в підсистемі її конкурентоспроможності. Крім того, більш складна структура взаємодій у системі зайнятості пов'язана з тим, що конкурентоспроможність визначається не лише учасниками безпосередньої зайнятості (конкуренція між працівниками організації за більш вигідні умови праці), а і тими, хто на цей час не перебуває у межах відповідної організаційної структури, але має таке бажання (конкуренція як між працівниками

організації, так і з тими, хто пропонує для розгляду власні потенціали на ринку праці).

Повертаючись до розгляду підсистеми (елементу) конкурентоспроможності особистості в системі її трудового потенціалу, слід звернути увагу, що конкурентні переваги носія трудових можливостей є ресурсом, за допомогою якого відповідний суб'єкт досягає успіху на ринку праці або в процесі безпосередньої реалізації трудового потенціалу. В свою чергу, у науковій літературі, ресурс розглядається як «потенційний фактор», тобто тільки той ресурс, який залучається у виробництво, може бути розглянутий як фактор [91, с. 24]. Таким чином, у системі трудового потенціалу конкурентоспроможність є однією з характеристик трудового потенціалу або є елементом системи потенціалів (майбутніх факторів). Іншими словами, трудовий потенціал працівника – це організаційне ціле, в якому елементи, що його утворюють, взаємовизначаються, взаєморозвиваються у процесі трудової поведінки, завдяки чому він набуває функціональної цінності [120, с. 28].

Отже, маємо подання трудового потенціалу як цілісної категорії, до складу якої входить множина елементів, що перебувають у взаємодії. Ключовим акцентом цього визначення є позиціонування елементів системи трудового потенціалу по відношенню один до одного. Взаємовизначення елементів системи або набуття нами певного статусу відбувається, як правило, в контексті порівняння їх можливостей щодо впливу на якість системи в цілому або її підсистеми. Цілком ймовірно, що елементи, з яких складається система трудового потенціалу особистості, конкурують за право бути використаними. Людина, маючи у своєму розпорядженні фізичні, морально-ділові, інтелектуальні тощо потенціали, здійснює оцінювання їх можливостей у задоволенні відповідних потреб. Якості людини мають різну вагу в процесі формування загальної функціональної цінності трудового потенціалу, що обумовлює необхідність урахування потужності їх можливих впливів відповідно до конкретної ситуації. Наприклад, людина, яка виконує обов'язки експедитора, має завдання здійснити фізичну доставку вантажу замовнику (завантаження, розвантаження, доставка тощо). За цим напрямом роботи експедитор має більшу потребу у використанні тих якісних характеристик власного трудового потенціалу, які без-

посередню стосуються стану його фізичного (психологічного) здоров'я. Тобто, ті елементи системи трудового потенціалу людини, які більше відповідають умовам фізичного переміщення вантажу, стають більш значущими в контексті конкретного виду трудових дій та часу їх здійснення. Разом з тим експедитор при плануванні маршруту доставки вантажу, узгодження організаційних питань тощо у більшому обсязі використовує ту частину власних трудових можливостей, які визначаються рівнем його інтелектуального та професійного розвитку (складання логічних схем переміщення вантажів, узгодження часу завантаження продукції та її доставки, заповнення необхідної документації тощо). Виникає ситуація, за якої елементи системи трудового потенціалу конкурують між собою, а отже, навіть на цьому рівні категорія конкурентоспроможності може бути розглянута як підсистема (елемент) системи трудового потенціалу. Безумовно, таке подання напрямів взаємодії категорій трудового потенціалу та конкурентоспроможності є досить опосередкованим, а тому може бути розглянуте лише на рівні концептуального припущення. Саме на такому рівні висвітлюються відповідні зв'язки в контексті такого визначення змісту трудового потенціалу, «трудовий потенціал працівника – це сукупність фізичних і духовних якостей людини, які визначають можливість і межі її участі у трудовій діяльності, здатність досягати у наявних умовах визначених результатів, а також удосконалюватись в процесі праці» [39, с. 61]. Така характеристика трудового потенціалу має пряму кореляцію з категорією конкурентоспроможності, що свідчить про можливість існування вище наведеної залежності. Наприклад, потенціал діяльності суб'єкта можна розглянути через його здатність забезпечити досягнення встановленої мети незалежно від динаміки та напрямів змін умов реалізації наявних можливостей [122], а отже, конкурентоспроможність є властивістю потенціалу.

Корисними для розкриття змісту залежності між категоріями конкурентоспроможності та потенціалу є погляди М.П. Стекольникової, яка в контексті пошуку моделі оцінювання конкурентоспроможності підприємства, дала таке визначення: «конкурентоспроможність підприємства є показником ефективності використання його фінансового, виробничого, науково-технічного і трудового потенціалу, управлінського і маркетингово-

го потенціалів» [99, с. 18]. Схоже за змістом визначення, але вже безпосередньо на рівні людини, можна зустріти у Т.В. Хлопової: «конкурентоспроможність працівника – це характеристика, що відображає ступінь відповідності рівня розвитку компонентів його трудового потенціалу вимогам конкретного робочого місця в конкретний момент часу, що дозволяє даному працівнику з тим або іншим ступенем упевненості розраховувати на збереження своєї зайнятості». [114, с. 48]. Вище наведені визначення конкурентоспроможності як на рівні організації (макрорівень), так і на рівні особистості (індивідуальний рівень) сприяють розумінню категорії конкурентоспроможності відповідного суб'єкту в контексті його конкурентних переваг, які визначаються компонентами трудового потенціалу та залежать: від обставин, безпосередньо не пов'язаних з його діяльністю (структурні зміни на ринку праці, демографічні зрушення); від «самопочуття» самого суб'єкта (його конкурентоспроможності, фінансової стійкості тощо) [118, с. 33]. В свою чергу, колектив авторів на чолі з В.С. Васильченко досліджуючи показники конкурентоспроможності людини, дійшли висновку, що «від рівня конкурентоспроможності працівника залежить специфіка його трудової поведінки, рівень реалізації та розвитку особистісного трудового потенціалу» [109, с. 157]. Цікавим є висновок М.М. Гусєвої про те, що «основу всіх потенціалів формують відповідні конкурентні переваги» [22, с. 12].

Отже, конкурентоспроможність є показником потенціалу (визначає трудовий потенціал), що досить логічно поєднується з припущенням щодо входження підсистеми (елементу) конкурентоспроможності до системи трудового потенціалу. Ще одним напрямом доведення факту існування вище наведеної залежності може стати пошук відповіді на питання: «Чи може людина (фахівець, працівник тощо) з низьким рівнем розвитку трудового потенціалу мати високий рівень конкурентоспроможності?» або «Чи може людина (фахівець, працівник тощо) з низьким рівнем конкурентоспроможності мати високий рівень розвитку трудового потенціалу?». Незважаючи на очевидність відповіді (її обумовленість, визначеність), це питання непросте. Це пов'язано з тим, що конкурентоспроможність не є абсолютним показником, а тому цілком очевидно, що людина з низьким рівнем розвитку трудових можливостей може бути конкурентоспромож-

ною (наприклад, за умови, коли на ринку праці немає іншої альтернативи для вибору або попит на трудові ресурси відповідної якості значно перевищує гіпотетично можливі пропозиції) або людина з високим рівнем розвитку трудового потенціалу не є конкурентоспроможною (наприклад, людина має високий рівень розвитку трудових можливостей, але на ринку праці немає попиту на цей їх різновид або носій трудових можливостей не має бажання (хотіння) до їх реалізації). З огляду на постійну динаміку розвитку (зміни) ринку праці, безумовно, що другий напрям є більш вірогідним. Це пов'язано з тим, що час зміни попиту-пропозиції на ринку праці є значно меншим ніж це необхідно для зміни якісної складової трудового потенціалу, а відповідно виникнення ситуації, за якої фахівці з низьким рівнем розвитку трудового потенціалу будуть мати попит на ринку праці, є маловірогідною або такою, що не має ознак системності (є виключенням). Другим аспектом у вирішенні вище наведених питань може стати їх переформулювання за напрямом: «Чи може взагалі існувати конкурентоспроможність суб'єкта без його трудового потенціалу?» (тут розглядається ситуація, за якої до системи конкурентоспроможності як підсистема (елемент) входить трудовий потенціал) або «Чи може взагалі існувати трудовий потенціал без конкурентоспроможності?» (тут розглядається ситуація, за якої до системи трудового потенціалу як підсистема (елемент) входить конкурентоспроможність). Як і у попередньому випадку, відповідь «так» є більш вірогідною в контексті другого питання. Разом з тим трудовий потенціал особистості визначає її конкурентоспроможність (потенціал є підсистемою (елементом) системи конкурентоспроможності), ніж конкурентоспроможність особистості визначає її потенціал.

До основних характеристик конкурентоспроможного потенціалу підприємства входить: «структура, тобто елементи, що утворюють потенціал, їх взаємозв'язок і взаємозалежність; можливості потенціалу підприємства як реалізовані, так і нереалізовані; ресурси, необхідні для реалізації можливостей; знання, навички та вміння, що дозволяють використовувати ресурси потенціалу підприємства» [14, с. 47]. Таке розуміння місця позиціонування конкурентоспроможності (є потенціал та він може бути конкурентоспроможним, тобто конкурентоспроможність є однією з характеристик потенціалу, а відповідно входить до його структури) досить орга-

нічно корелюється з наведеними вище підходами. На підтвердження такого висновку наведемо універсальну модель потенціалу організації, зміст якої подано на рисунку 2.3. З точки зору системного підходу конкурентоспроможність може бути подана у вигляді властивості виробничо-економічних систем (ними є організації) змінювати режим функціонування у процесі адаптації до впливу зовнішнього середовища з метою збереження, розвитку вже наявних або створення нових конкурентних переваг.



Рисунок 2.3 – Основні чинники впливу на зміст моделі потенціалу організації

Наведені підходи досить переконливо демонструють можливість розгляду підсистеми (елементу) конкурентоспроможності особистості в системі трудового потенціалу. Конкурентоспроможність розглядається як одна з якісних характеристик трудового потенціалу, що, безумовно, відповідає дійсності. Разом з тим таке позиціонування категорій по відношенню одна до одної не може бути безумовним. Наприклад, людина може мати високий рівень розвитку трудових можливостей, але при цьому не обов'язково вона є конкурентоспроможною. Це пов'язано з тим, що особистість може не мати бажання реалізовувати наявні в неї трудові можливості або мати бажання використовувати їх на досить обмеженому рівні. Таким чином, лівова частка трудових можливостей залишається поза межами продуктивної праці. З іншого боку, коли ми визначаємо людину як конкурентоспроможну, то зазвичай маємо на увазі існування відповідних можливостей (потенціалів) щодо ведення боротьби, що свідчить про відповідну спрямованість причинно-наслідкових зв'язків.

З огляду на наведене вище можемо сформулювати такі основні принципи та напрями впливу держави (суспільства) на підсистему трудового потенціалу особистості.

По-перше, взаємодія категорій трудового потенціалу та конкурентоспроможності може бути подана у вигляді такої залежності: конкурентоспроможність особистості як підсистема (елемент) її трудового потенціалу. Якості, які забезпечують особистості (фахівцю, людині) впевнене позиціонування на ринку праці або безпосередньо під час трудової діяльності, можуть бути включені до системи її трудового потенціалу. Відповідно до змісту цієї тези, конкурентоспроможність стає характеристикою (частиною) потенціалу, тобто перетворюється на статичну категорію, хоча при цьому і залишає динамічну сутність своєї природи. Разом з тим такий вектор зв'язків не зовсім коректно відображує місце та роль конкурентоспроможності по відношенню до трудового потенціалу. Конкурентоспроможність, на відміну від потенціалу, має значно меншу вірогідність бути поданою як абсолютна величина, а отже, застосування статичних показників для її вимірювання не завжди буде коректним. Лише ринок праці на конкретному етапі свого розвитку та за відповідних умов свого функціонування може визначити рівень конкурентоспроможності суб'єкта, тобто

лише попит на відповідну якість та кількість трудових можливостей може характеризувати зовнішній прояв конкурентоспроможності. Такий прояв повинен здійснюватись через систему трудового потенціалу (конкурентоспроможність як підсистема (елемент) впливає на стан системи трудового потенціалу, який, у свою чергу, забезпечує результат), що дещо порушує традиційне уявлення про можливість статичної категорії відображати динаміку позиціонування суб'єкта. Таким чином, питання включення конкурентоспроможності особистості як підсистеми (елемент) до складу її трудового потенціалу є суперечливим та таким, яке потребує додаткової уваги з боку дослідників. Можливо, що з огляду на емерджентну сутність трудового потенціалу (властивість, яка є характерною для складних систем) та зважаючи на множину її можливих рівнів прояву (індивідуальний рівень, мікро- та макрорівні) вище наведена залежність матиме менш суперечливий вигляд.

По-друге, категорія потенціалу тісно пов'язана зі структурою цілей і визначається як «сукупність можливостей» підприємства. Управління організацією може бути розглянуто як управління системою її потенціалів, а саме: виробничим потенціалом (сукупністю вартісних і натурально-речових характеристик виробничої бази, що виражаються у потенційних можливостях виробляти продукцію певного складу, технічного рівня і якості в необхідному обсязі); інноваційним потенціалом (процесом опрацювання, пошуку та впровадження нових науково-технічних розробок у технологію виробництва та реалізації продукції); фінансовим потенціалом (системою показників, що відбивають наявність і розміщення реальних та потенційних фінансових засобів); трудовим потенціалом (рівнем розвитку якісних та кількісних характеристик суб'єкта, які відображують його здатність до праці). Таким чином, трудовий потенціал є частиною загального потенціалу суб'єкта, а тому його розвиток повинен відбуватись в контексті розвитку інших підсистем потенціалу організації (збереження балансу потенціалів).

По-третє, здійснення управлінського впливу на систему трудового потенціалу можливе як внаслідок зміни умов формування, використання та розвитку трудових можливостей (зміна інституціонального середови-

ща), так і через безпосередній вплив на систему трудового потенціалу суб'єкта або (та) підсистему (елемент) його конкурентоспроможності.

По-четверте, підсистема (елемент) конкурентоспроможності суб'єкта в системі його трудового потенціалу відображує рівень активності носія трудових можливостей щодо їх розвитку та використання. Тому одним з напрямів управлінського впливу на систему трудового потенціалу може бути зміна умов формування мотиваційних утворень щодо відповідної діяльності (вплив на підсистему (елемент) конкурентоспроможності). Такий вплив, скоріше за все, буде опосередкованим, а тому його зміст може бути розкритим через категорію регулювання. Слід пам'ятати, що зміна умов функціонування системи трудового потенціалу суб'єкта та підсистеми (елементу) його конкурентоспроможності є тривалим за часом та складним за структурою управлінським процесом, а тому зусилля суб'єкта владних відносин за відповідним напрямом роботи не можуть забезпечити швидкої рефлексії з боку системи.

По-п'яте, як і у межах вище розглянутої залежності (підсистема (елемент) трудового потенціалу суб'єкта в системі його конкурентоспроможності), якість управлінського впливу на систему трудового потенціалу та ефективність її зміни залежать від стану розвитку потенціалів самого суб'єкта управління (якісні характеристики) та його здатності до відповідних дій. Така залежність створює підстави для формулювання принципу залежності системи конкурентоспроможності суб'єкта меншого рівня від підсистеми трудового потенціалу вищого рівня. Нагадаємо, система конкурентоспроможності особистості (індивідуальний рівень) – залежить від підсистеми трудового потенціалу організації (мікрорівень) або система конкурентоспроможності організації (мікрорівень) – залежить від підсистеми трудового потенціалу суспільства (макрорівень). Крім того, управління процесом формування, використання та розвитком трудового потенціалу суб'єкта можливе через вплив на його компетентність як інтегральну сукупність взаємопов'язаних якостей суб'єкта, які визначаються за відношенням до певного кола предметів (процесів, прав та обов'язків тощо) та є необхідними для ефективного функціонування системи в цілому. У досить спрощеному вигляді механізм застосування цієї норми буде мати вигляд: збільшення рівня компетентності суб'єкта – забезпечує підви-

щення рівня розвитку його трудового потенціалу. У межах запропонованої залежності під компетенцією мається на увазі професійна компетентність, хоча і загальна компетентність, на наше переконання, відіграє суттєву роль у відповідному процесі.

По-шосте, одним з напрямів впливу на систему трудового потенціалу суб'єкта може стати управління процесом прояву його характеристик (властивостей). До характеристик трудового потенціалу відносять такі його властивості прояву: система трудового потенціалу відповідного суб'єкта може функціонувати лише при наявності такого суб'єкта, тобто трудовий потенціал не існує сам по собі, а тому управління трудовими можливостями повинно відбуватись через безпосередній вплив на їх носія або умови його існування; трудовий потенціал є вичерпним ресурсом, а тому суб'єкт управління його розвитком повинен приділяти значну увагу питанням, які пов'язані з відновленням, накопиченням та розвитком трудових можливостей (досягнення потрібного рівня розвитку компонентів трудового потенціалу суб'єкта буде залежати від механізму його відтворення); трудові можливості мають вимір та можуть бути оцінені, що дає можливість суб'єкту управління системою трудового потенціалу встановити мінімально допустимі рівні його розвитку залежно від позиціонування їх носія в ієрархічній системі суспільно-економічних відносин; система трудового потенціалу має таку частку своєї потужності (властивостей, характеристик), природа виникнення якої необумовлена жодною з її складових підсистем (елементів), тобто має місце прояв так званого синергетичного ефекту; у межах системи трудового потенціалу суб'єкта існує така частка трудових можливостей, яка не входить до підсистеми (елементу) її конкурентоспроможності, а відповідно є вилученою з процесу активного позиціонування суб'єкта на відповідному ринку.

Незмінним у межах визнання конкурентоспроможності як елементу (підсистеми) трудового потенціалу залишається факт існування напруження між акмеологічною спрямованістю суб'єкта конкурентних відносин (сукупність ціннісних орієнтацій, цілей, мотивів, що орієнтують суб'єкта на прогресивний розвиток, максимальну творчу самореалізацію, досягнення успіху в будь-якій діяльності) та його потенціальною цінністю для вирішення певного кола питань (напруження між динамікою та стати-

кою; безпосередньою діяльністю та можливістю такої діяльності; активністю суб'єкта та його позиціонуванням тощо). Різновидом такого напруження є змістовна дихтомія конкурентоспроможності як категорії (дихтомія внутрішнього та зовнішнього змісту, об'єктивного та суб'єктивного сприйняття тощо), тобто її прояв, з одного боку, як сукупності професійно значущих та суспільно необхідних якостей (входить до системи трудового потенціалу особистості), а з іншого – як здатність суб'єкта до безпосередньої діяльності за напрямом подолання перешкод на шляху до задоволення усвідомлених індивідуальних, економічних, соціальних потреб та досягнення встановленої мети (виходить за межі системи трудового потенціалу з огляду на запропоновану вище модель: трудовий потенціал + безпосередня дія з практичної реалізації можливостей = конкурентоспроможність). Взявши до уваги наведену вище особливість у взаємодії категорій трудового потенціалу та конкурентоспроможності, можемо визначити такі напрями впливу суб'єктів владних відносин на систему трудового потенціалу особистості.

1. Удосконалення мотиваційного механізму стимулювання трудової активності громадян за напрямом збільшення рівня оплати праці. Основою для розбудови відповідного напрямку державної політики (пошук шляхів компенсації витрат на заробітну плату) повинно стати забезпечення підвищення ефективності управління трудовими ресурсами та продуктивністю їхньої праці. Як правило, збільшення продуктивності пов'язане зі застосуванням новітніх технологій та автоматизацією виробництва. Це вимагає, з одного боку, наявності потужної науково-дослідної бази у поєднанні з її ефективним використанням у контексті вирішення практичних завдань економічного розвитку, а з іншого – існування критичної маси кваліфікованої робочої сили, яка за рівнем свого розвитку здатна до використання у межах продуктивної праці складних технологій та обладнання. Отже, розвиток науково-технічної та інноваційної сфери у поєднанні з підвищенням рівня загальної та професійної освіти повинен стати пріоритетним напрям діяльності держави для забезпечення розвитку трудового потенціалу країни. Крім того, зусилля уряду щодо залучення до національної економіки іноземних інвестицій, особливо у вигляді новітніх технологій та високотехнологічних засобів виробництва, також можуть бути роз-

глянуті як пріоритетні напрями управлінського впливу на систему трудового потенціалу суспільства.

2. Визнання на державному рівні компетенції питання розвитку трудового потенціалу за межами площини трудових відносин та зважаючи на пріоритетне місце та домінуючу роль трудових можливостей у процесі суспільно-економічного розвитку, сприятиме розбудові нової, з точки зору традиційних ментально-культурологічних особливостей функціонування моделі соціально-економічних відносин, парадигми: максимальні зусилля суб'єкта щодо формування, використання та розвитку власного трудового потенціалу (трудоий потенціал + активність суб'єкта з його реалізації) – забезпечують максимальне задоволення індивідуальних потреб (високий рівень життя). Разом з тим слід звернути увагу на зворотну за напрямом дії залежність, зміст якої полягає у тому, що низький рівень розвитку трудового потенціалу суб'єкта, нераціональне його використання на будь-якому рівні є не лише причиною низького рівня життя, а створює реальну загрозу економічним інтересам і національній безпеці в цілому. В цьому аспекті необхідним є розгляд комплексу чинників, що визначають характер і тенденції розвитку складових трудового потенціалу, їх вплив на рівень конкурентоспроможності працівників різних категорій і соціально-професійних груп. Використання системного підходу дозволить виявити органічний взаємозв'язок між рівнем розвитку трудового потенціалу особистості, її конкурентоспроможністю та рівнем задоволення індивідуальних (суспільних) потреб. Пріоритетним напрямом роботи органів державної влади може стати опрацювання національної концепції розвитку трудового потенціалу країни з використанням методів індикативного планування (визначенням зрозумілих та практично орієнтованих індикаторів відповідності між рівнем розвитку трудового потенціалу особистості та рівнем життя населення країни).

3. Не поділяючи на безапеляційному рівні зміст вислову У. Томсона (лорда Кельвіна) про те, що «якщо ви можете виміряти те, про що говорите, і виразити це в цифрах – це свідчить, що ви щось про цей предмет знаєте. Але якщо ви не можете виразити це кількісно, ваші знання вкрай обмежені і незадовільні. Може це початковий етап, але це не рівень справжнього наукового знання» (нашу точку зору скоріше відображує теза: «не

все, що може бути пораховано, можна порахувати, і не все, що можна порахувати, може бути пораховано» [130, с. 47]). Слід визнати, що вимірювання відповідних процесів та явищ є необхідним та вкрай важливим процесом. Не маючи оцінки рівня розвитку предмета управлінської діяльності як за окремими критеріальними ознаками, так і за рівнем розвитку в цілому, суб'єкт управління позбавляється можливості проведення якісного аналізу щодо ефективності того чи іншого напрямку управлінського впливу. В цьому контексті методологічне обґрунтування принципів і засад розбудови збалансованої системи індикаторів, що відображують рівень розвитку трудового потенціалу, та опрацювання на її основі відповідної методики оцінювання трудових можливостей суб'єкта може розглядатись як один з необхідних та вкрай важливих напрямів діяльності органів державної влади.

4. Розбудова ефективно діючої моделі розвитку системи трудового потенціалу повинна відбуватись з урахуванням конкурентних переваг відповідного суб'єкта. Конкурентні переваги суб'єкта є квінтесенцією його трудового потенціалу. Визначення конкурентних переваг суб'єкта дозволить визначити напрями розвитку його трудових можливостей, реалізація яких у майбутньому здатна забезпечити конкурентоспроможність їх носію. Перспективним напрямом діяльності уряду має стати запровадження системи ранньої діагностики професійної придатності особистості та забезпечення відповідної якісної професійної освіти.

5. Управління системою трудового потенціалу суб'єкта повинно відбуватись в контексті управлінського впливу (балансу управлінських впливів) на інші системи потенціалів суб'єкта (виробничий потенціал, інноваційний потенціал, фінансовий потенціал тощо). Це зауваження є більш характерним для мікро- та макrorівня, хоча і на індивідуальному рівні ми також можемо спостерігати окремі напрями його прояву, але такий прояв матиме місце скоріше у межах трудового потенціалу особистості. Отже, державне управління процесом формування, використання та розвитку трудового потенціалу може відбуватись як у контексті вирішення основних завдань державного управління в цілому, так і у межах самостійного напрямку державної політики.

3. Діалектика зв'язків системи трудового потенціалу суб'єкта з системою його конкурентоспроможності

Вище розглянуті підходи до взаємодії (взаємного позиціонування) між категоріями трудового потенціалу та конкурентоспроможності не залежно від системної (підсистемної) сутності кожної з них тим чи іншим чином створюють підстави для умовного ототожнення їх змісту. Разом з тим ми цілком усвідомлюємо той факт, що «у науковій мові не може бути синонімів. У цьому полягає її принципова відмінність від побутової, повсякденної мови. В науковій теорії кожному явищу має відповідати єдине поняття як завершений, визнаний і вкорінений результат синтезу його багатьох визначень. Синонімізація – некоректний шлях розвитку понятійного арсеналу наукового аналізу, який знижує його ефективність і глибину. Він змушує дослідника плавати по поверхні явищ, не пропускаючи до проникнення в їх сутність» [42, с. 54]. Залишаючи дискусію щодо тотожності змісту відповідних категорій поза межами нашої уваги, спробуємо розглянути ті підстави, які сприяли умовному ототожненню системи трудового потенціалу суб'єкта з системою його конкурентоспроможності.

Про існування певної діалектики зв'язків між відповідними системами може свідчити класифікація існуючих підходів до визначення змісту категорії «конкурентоспроможність». На підставі аналізу існуючих у вітчизняній літературі трактувань конкурентоспроможності людини як суб'єкта економічного життя можна виділити дві концептуальні схеми, що відображають різні точки зору на об'єкт конкурентоспроможності на ринку праці та форми його організації [55, с. 31]. Прибічники першої концептуальної схеми ототожнюють конкурентоспроможність із якістю робочої сили (кваліфікація, профіль підготовки, вік, стать та ін.), що саме і створює підстави для проведення паралелі зі змістом категорії трудового потенціалу. Слід звернути увагу, що, незважаючи на досить логічне подання робочої сили, трудового потенціалу, управлінського потенціалу, людського капіталу як субстанції конкурентних переваг на ринку праці, ця концепція не знайшла безапеляційного схвалення у межах наукового товариства та досить часто критикується за існуючу недосконалість. Вважається, що володіння суб'єктом певними характеристиками ще не вказує на його здатність конкурувати на ринку праці. Крім того, «конкурентосп-

проможність характеризується не тільки якістю робочої сили, а й дисципліною праці, володінням корпоративними установками, трудовою поведінкою тощо» [102, с. 110]. Також викликає сумнів можливість подання змісту конкурентоспроможності на ринку праці як специфічного виду товарної конкурентоспроможності та доцільність використання споживчої вартості реалізованого товару, його якісної визначеності як першооснови на ринку праці: «здатність індивіда, обумовлена рівнем розвитку якісних характеристик робочої сили, тобто те, що дозволяє «конкурувати», «змагатися», претендувати на «якісні», «престижні», «хороші» тощо робочі місця, – це не конкурентоспроможність, а один з показників, що характеризує функціональну якість робочої сили» [55, с. 32]. Друга концептуальна схема визначає конкурентоспроможність як механізм приведення конкурентних переваг (здатності до праці) у функціонуючий стан [102, с. 110]. Досить логічною є точка зору про подвійну природу конкурентоспроможності суб'єкта [93]: з одного боку, конкурентоспроможність визначається як певні особливості наявного трудового потенціалу працівника, персоналу фірми, що характеризуються перевагами у сукупності знань, кваліфікації, досвіду, мотивованості тощо; з іншого боку, це переваги реалізації трудового потенціалу у вигляді конкурентоспроможного продукту праці.

Існує досить схожа за своїм змістом класифікація, де розмежовано категорії «якість робочої сили» та «конкурентоспроможність робочої сили» за допомогою кон'юнктурного підходу, відповідно до якого конкурентоспроможність робочої сили з огляду на специфіку товару «робоча сила» виявляється у двох напрямках. Згідно з першим напрямком робоча сила характеризується на ринку праці своїми споживчими та вартісними характеристиками. До основних чинників, що обумовлюють рівень конкурентоспроможності працівників на ринку праці, відносять: «якісні ознаки робочої сили (професійно-кваліфікаційні характеристики, загальноосвітній рівень, особистісні характеристики тощо); відповідність якісних характеристик робочої сили потребам ринку праці, ціні робочої сили, попиту на неї» [109, с. 66]. Відповідно до другого напрямку, «показником конкурентоспроможності є результативність праці на певному робочому місці. Від рівня конкурентоспроможності працівника залежить специфіка

його трудової поведінки, рівень реалізації та розвитку особистісного трудового потенціалу» [109, с. 66]. З позиції особистості (індивідуальний рівень) цей показник визначає стійкість його позиціонування в організації. З позицій підприємства (макрорівень) він визначає перспективи успішної та стійкої фінансово-економічної діяльності.

Наведені вище підходи свідчать, що конкурентоспроможність у тому чи іншому вигляді тісно пов'язана з системою трудових можливостей суб'єкта та характеризує властивість людського капіталу щодо задоволення ринкової потреби у праці. Разом з тим слід звернути увагу, що «конкурентоспроможність на ринку праці – поняття відносне, оскільки ринок праці неоднорідний і може бути структурований на сегменти, які розрізняються за ступенем ринкової потреби у функціональній якості праці, рівнем унікальності якості робочої сили, а також особливостями споживчого попиту на робочу силу» [72]. Тобто, суб'єкт з порівняно невисоким рівнем розвитку трудового потенціалу може бути конкурентоспроможним або суб'єкт з низьким рівнем конкурентоспроможності може мати високий рівень розвитку трудового потенціалу. Це пов'язано насамперед з мінливістю ринкової потреби на попит тієї чи іншої якості праці. Виникає ситуація, за якою суб'єкт з умовно незмінним рівнем розвитку трудового потенціалу (в контексті короткого часового періоду) може позиціонуватися як суб'єкт з високим рівнем конкурентоспроможності (наприклад, на початку визначеного часового періоду), так і як суб'єкт з низьким рівнем конкурентоспроможності (наприклад, наприкінці визначеного часового періоду). Тобто, зміна конкурентоспроможності не завжди обумовлює зміну трудового потенціалу. Такий вектор залежності є характерним і для зміни трудового потенціалу, підвищення якості якого не є гарантією досягнення суб'єктом відповідного рівня конкурентоспроможності. Крім того, процедура оцінювання рівня розвитку трудового потенціалу менше тяжіє до можливості бути охарактеризованим як відносна категорія. Безумовно, вимірювання трудового потенціалу передбачає процедуру порівняння відповідних результатів, що дає можливість констатувати існування певної відносності у визначенні рівня розвитку трудових можливостей. Разом з тим оцінка трудового потенціалу за своєю природою характеризується більше як абсолютна. Цей факт свідчить про існу-

вання певних напружень методологічного характеру, які мають прояв у процесі визначення рівнів прояву кожної з категорій. Такі напруження є некритичними та можуть набувати антагоністичної форми лише за умови одночасного застосування відповідних методик щодо оцінювання рівня прояву тієї чи іншої категорії.

Зміст конкурентоспроможності суб'єкта може бути розкрито через сукупність якісних, кількісних та вартісних характеристик, що забезпечують задоволення конкретних потреб споживача. Цілком очевидно, що таке визначення, можливо за виключенням тієї його частки, яка містить посилення на потреби споживача, може бути використано для тлумачення категорії трудового потенціалу. Конкурентоспроможність – це, по суті, водночас реальна і потенційна здатність суб'єкта формувати, використовувати та розвивати свою якість і кількість у тому середовищі, в якому йому доводиться функціонувати з урахуванням вартісних та інших характеристик в комплексі, порівнюючи їх з аналогічними пропозиціями [52, с. 78]. Цінність цього визначення полягає у можливості доповнення вище наведеної залежності: «трудова потенція + безпосередня дія з практичної реалізації можливостей = конкурентоспроможність» таким змістом: конкурентоспроможність суб'єкта = трудова потенція суб'єкта – характеристики, які не задовольняють (у прямому або опосередкованому розумінні) потреби споживача. Тобто, у межах системи трудового потенціалу суб'єкта існують такі якісні та кількісні характеристики, які не можуть бути включені до системи його конкурентоспроможності (наприклад, серед якостей, які є необхідними для заміщення вакантної посади програміста, така характеристика трудового потенціалу як фізична сила не має значення). Безумовно, що, з одного боку, включення цих залежностей у межі одного рівняння є недоцільним, але, з іншого боку, у кінцевому випадку можна отримати цілком логічну тотожність: дія з практичної реалізації наявних потенціалів = сукупності якостей, які не є корисними (або навіть є не некорисними, а інколи і негативними) в контексті конкурентоспроможності суб'єкта або дія = протидії. У разі подання переліку якостей, які не входять до системи конкурентоспроможності суб'єкта у більш широкому розумінні, то до їх складу увійдуть не тільки ті, які не задовольняють потреби споживача, а і ті, які заважають (суперечать) таким пот-

ребам (наприклад, лінощі, безвідповідальність, неправдивість тощо). З урахуванням цього зауваження отримаємо дещо інший результат відповідного рівняння, а саме: дія з практичної реалізації наявних потенціалів = сукупності якостей, які не тільки не є корисними в контексті конкурентоспроможності суб'єкта, а ще і руйнівними по відношенню до відповідної системи. У такому вигляді зміст рівняння досить логічно корелюється із законом діалектики – єдності і боротьби протилежностей, згідно з яким найважливішою умовою, що породжує розвиток, є діалектична суперечність [123].

Таким чином, одним з напрямів управлінського впливу на процес розвитку трудового потенціалу може стати визначення тих якісних характеристик суб'єкта, які не сприяють розвитку системи його конкурентоспроможності. Наприклад, мобільність як одна з характеристик якості робочої сили, з урахуванням її суттєвого впливу на гнучкість ринку праці, може стати об'єктом відповідного управлінського впливу. З одного боку, високий рівень мобільності робочої сили може бути розглянутий як реальна загроза для соціально-економічного розвитку регіону (держави).

Так, за підрахунками спеціалістів відділу Світового банку з оцінювання перспектив, у межах програми «Міграція і грошові перекази», Україна у 2011 році посіла п'яте місце у світі за кількістю трудових мігрантів, а загальна кількість українців, які працюють за кордоном, становить понад 6,5 млн осіб [86, с. 14]. Факт суттєвого відтоку робочої сили за кордон (кількість економічно активного населення у 2011 році складала 22,05 млн осіб, з яких 6,5 млн працює за кордоном) у поєднанні із загальною тенденцією скорочення працездатного населення в Україні (за дослідженнями Oxford Economic Forecasting, кількість працездатного населення в Україні до 2030 року зменшиться на 6 млн чоловік, що забезпечить країні четверте місце серед країн світу за темпами падіння кількості працездатного населення [108]) свідчить про можливість виникнення негативних трансформацій структури економіки України, а відповідно і порушення балансу на ринку праці. Отже, такий прояв мобільності трудових ресурсів як трудова міграція обумовлює відтік ресурсів, інтелекту, ідей та інших потенціалів, які становлять національне багатство країни. Некерований відтік за кордон інтелектуальних і трудових ресурсів є однією з ос-

новних зовнішніх загроз економічній безпеці держави [45]. Разом з тим вище наведена статистична інформація може бути сприйнята некоректно без урахування кількості трудових мігрантів, які прибули в Україну.

З іншого боку, мігранти у 2010 році переказали в Україну близько 5,3 млрд доларів, що приблизно у 25 разів більше, ніж йде з країни [86, с. 26]. Цікаво, що прямі іноземні інвестиції у національну економіку за інформацією Державної служби статистики (станом на 1 січня 2011 року) становили близько 44,7 млрд доларів [83], що лише у 8,4 раза більше від суми грошових переказів трудових мігрантів в Україну. Транскордонні грошові перекази в Україну формуються переважно за рахунок українських заробітчан за кордоном та становлять близько п'ятої частини ВВП України або шосту частину валютних резервів країни. Ця сума у десятки разів перевищує обсяги гуманітарної, фінансової та кредитної допомоги [80, с. 232]. Отже, маємо два принципово різних підходи до розгляду місця та ролі трудової міграції у функціонуванні соціальної системи суспільства.

1. Трудова міграція як дія, або чинник, який безпосередньо впливає на процес набуття трудовим потенціалом властивості конкурентоспроможності та як джерело фінансування процесів економічного зростання. Характер і механізми впливу міграційного капіталу на фінансування економічної сфери світового господарства дає підстави вважати грошові трансферти трудових мігрантів своєрідним стабілізатором макроекономічної ситуації і генератором поступу країн, що розвиваються. Крім того, потоки міграційного капіталу за певних умов можуть пом'якшити дефіцит державного бюджету, а також компенсувати додатковий попит на іноземну валюту (грошові трансферти мігрантів є одним із найстабільніших джерел надходження іноземного капіталу в країну, значно випереджаючи прямі іноземні інвестиції, портфельні інвестиції та міжнародну технічну допомогу) [15, с. 33–34]. Таким чином, трудова міграція приводить до позитивних наслідків розвитку економіки України.

2. Трудова міграція як чинник, який суттєво впливає на сукупну пропозицію робочої сили на ринку праці та рівень її трудових можливостей. За даними досліджень фахівців Інституту регіональних досліджень, трудова міграція, в контексті її рецесивного впливу, створює реальні ри-

зики «деформації демографічного простору держави, деградації соціального простору держави, декомпозиції екістико-поселенського простору держави, дезінтеграції економічного простору держави, а також дезорієнтації інформаційного простору держави» [57]. Зменшення чисельності населення та зниження якості трудового потенціалу країни є однією із найголовніших перешкод на шляху України до підвищення соціально-економічних стандартів та динамічного соціально-економічного розвитку [49]. Масштаби і напрями трудової міграції суттєво впливають на кількісно-якісні характеристики трудового потенціалу [46], а отже, є детермінантами впливу (визначає) конкурентоспроможності держави на світових ринках.

Отже, трудова мобільність (трудова міграція) як напрям характеристики трудових можливостей є одним з об'єктів управлінського впливу на систему трудового потенціалу. Незначне відхилення від предмета нашої уваги, в контексті порушеного питання, дозволило, з одного боку, продемонструвати дію закону єдності та боротьби протилежностей (дія з практичної реалізації наявних потенціалів = сукупності якостей, які не є корисними в контексті конкурентоспроможності суб'єкта), а з іншого, сприяє розумінню дуалістичності змісту як питання державного управління розвитком окремих елементів трудового потенціалу безпосередньо, так і системи трудового потенціалу в цілому.

Повертаючись до питання діалектики зв'язків системи трудового потенціалу суб'єкта з системою його конкурентоспроможності, слід звернути увагу на місце і роль суспільних та особистих якостей людини в оцінюванні її конкурентоспроможності як суб'єкта. Як правило, для аналізу конкурентоспроможності суб'єкта використовують як кількісні, так і якісні показники, що зазвичай використовуються для оцінювання рівня розвитку трудових можливостей. З цього приводу можна зазначити, що «якість робочої сили – це сукупність людських характеристик, що проявляються в процесі праці і включають кваліфікацію й особисті ділові риси працівника: фізичні характеристики (стан здоров'я, вік тощо), розумові (інтелектуальні) здібності, здатність адаптуватися, гнучкість, мобільність, вмотивованість, інноваційність, професійну придатність, здатність навчатися, відповідальність, дисциплінованість, працездатність тощо» [20, с. 3].

Як бачимо, наведене визначення містить посилання як на об'єктивні характеристики трудового потенціалу (мають суттєвий за потужністю рівень прояву і можуть бути оцінені), так і на суб'єктивні, які мають складніший характер і їх вимірювання є значно важчим процесом. Саме ці суб'єктивні характеристики трудового потенціалу можуть бути віднесені до системи конкурентоспроможності відповідного суб'єкта, про що безпосередньо свідчить друга частина вище наведеного визначення. Виявляється, що за логікою подання змісту якості робочої сили трудовий потенціал суб'єкта та його конкурентоспроможність об'єднані у межах одного визначення, а отже, можуть бути розглянуті на рівні синонічних категорій. Саме такий висновок можна також зробити і на підставі аналізу змісту категорії конкурентоспроможності, який міститься у такому визначенні: «конкурентоспроможність складається з індивідуальних якостей працівників, при складанні яких працівник стає кращим за інших претендентів, завдяки яким компанія надає йому перевагу» [33]. Отже, індивідуальні якості суб'єкта є основою для формування змісту як системи трудового потенціалу суб'єкта, так і системи його конкурентоспроможності. На підтримку цього припущення можна навести думку О.В. Янченко щодо основних характеристик структури і якості людського капіталу в контексті системи конкурентоспроможності його носіїв. На думку вченого, в основу конкурентоспроможності суб'єкта покладені такі його характеристики як [125, с. 166]:

- фізичні здібності, здоров'я, зовнішні дані (біофізичний капітал);
- інтелектуальні – розумові, творчі здібності, знання та вміння, професійний досвід (інтелектуальний капітал);
- психологічні якості, моральні та етичні установки, цінності, стереотипи мислення, погляди на життя, особисті мотивації (морально-психологічний капітал);
- походження, зв'язки, прізвище, статус, належність до відповідної спільноти (соціальний капітал);
- комунікативні здібності, вміння знаходити спільну мову з партнерами, конкурентами, суб'єктами управлінських та контролюючих органів тощо (комунікативний капітал).

Цілком очевидно, що запропоновані вище різновиди людського капіталу можуть бути з таким самим успіхом застосовані і до характеристики трудового потенціалу. Як приклад для порівняння відповідних категорій розглянемо компоненти структури трудового потенціалу (рисунок 2.4 [41, с. 55]).

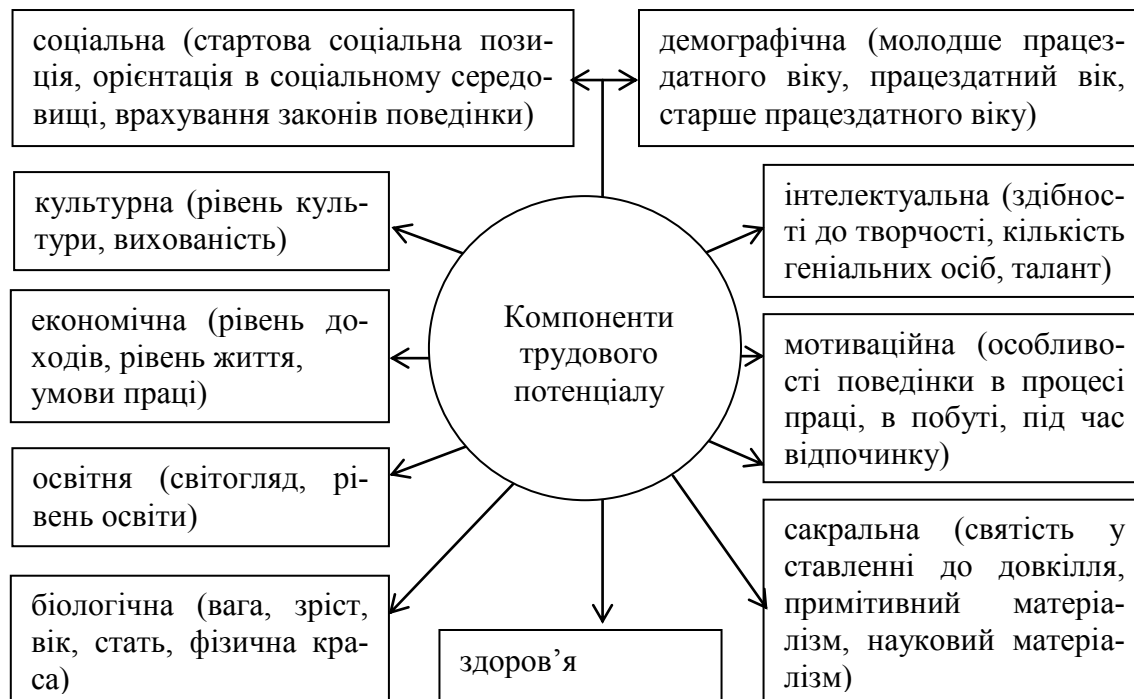


Рисунок 2.4 – Компонентна структура трудового потенціалу

Безумовно, що основні структурні компоненти трудового потенціалу (біологічна, демографічна, інтелектуальна, економічна, соціальна, культурна, освітня, мотиваційна, сакральна, здоров'я) тим чи іншим чином впливають на систему конкурентоспроможності суб'єкта, а отже, за певних умов можуть бути подані як напрями характеристики її змісту.

Всі наведені підходи до розкриття діалектики зв'язків системи трудового потенціалу суб'єкта з системою його конкурентоспроможності досить переконливо демонструють існування можливості певного ототожнення змісту відповідних категорій. Співвідношення (не тотожність) системи трудового потенціалу суб'єкта з системою його конкурентоспроможності наведено на рисунку 2.5.

Запропонована візуалізація співвідношення відповідних систем, з одного боку, не порушує припущення про можливість умовного ототожнення системи трудового потенціалу суб'єкта з системою його конкурентоспроможності (взаємна компетенція систем, у межах якої питання тождності систем дійсно має місце), а з іншого, не суперечить змісту тези, з яким ми цілком погоджуємося: «здатність індивіда, яка обумовлена рівнем розвитку якісних характеристик робочої сили і дозволяє «конкурувати», «змагатися», претендувати на «якісні», «престижні» тощо робочі місця, – це не конкурентоспроможність, а один з показників, що характеризують функціональну якість робочої сили» [55, с. 32]. Крім того, в контексті можливості ототожнення змісту відповідних систем слід пам'ятати, що якісні характеристики робочої сили є більш залежними від індивідуальних особливостей розвитку їх носія та умов формування відповідної системи ніж від вимог ринку праці щодо очікуваної якості робочої сили.

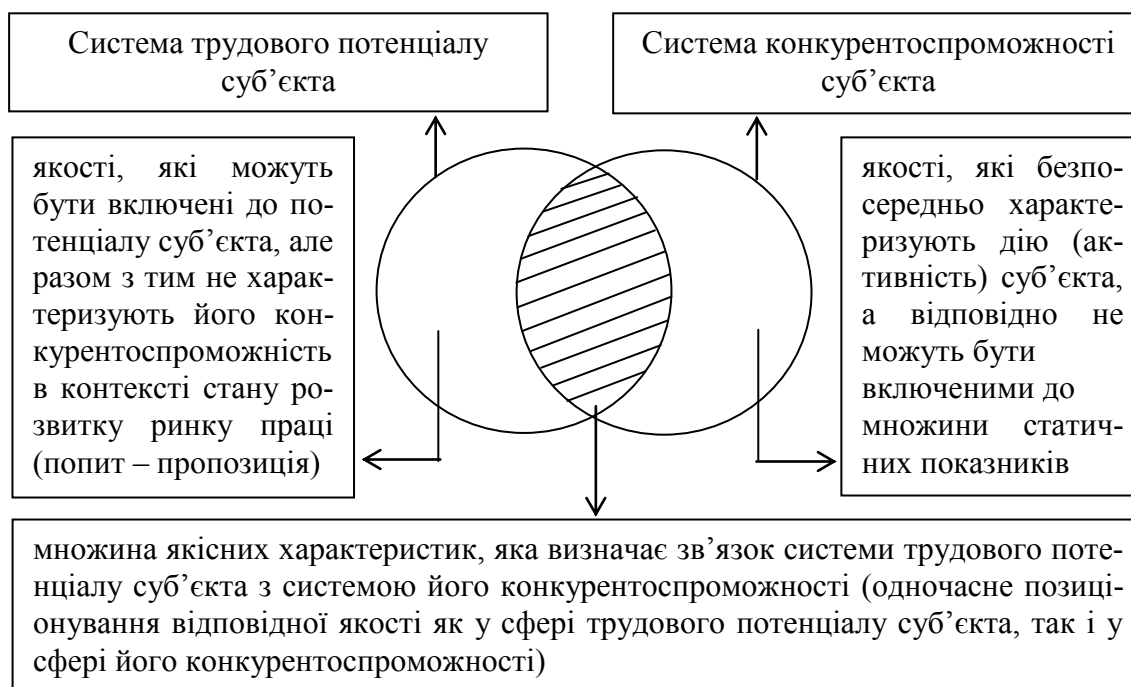


Рисунок 2.5 – Діалектика зв'язків системи трудового потенціалу суб'єкта з системою його конкурентоспроможності

Виявляється, що баланс попиту та пропозиції на ринку праці, який власне і обумовлює конкурентоспроможність суб'єкта, не є основною детермінантою впливу на формування системи трудового потенціалу

суб'єкта, а відповідно не може бути використаний у синонімічному розумінні його характеристики. Також слід визнати, що конкурентоспроможність на ринку праці обумовлена не тільки якісними характеристиками робочої сили, а і умовами найму та праці. Наприклад, такі фактори, як: форми і види зайнятості; умови зайнятості та праці; якість праці та її безпека; імідж організації, яка наймає; дисципліна праці тощо досить суттєво впливають на позиціонування товару «робоча сила» на ринку праці, а відповідно і визначають його конкурентоспроможність. Цілком очевидно, що ці фактори не можна віднести до системи трудового потенціалу особистості, а відповідно і питання навіть умовної тотожності системи трудового потенціалу суб'єкта до системи його конкурентоспроможності є досить дискусійним. Разом з тим це зауваження дещо втрачає свою значущість за умови розгляду взаємодії відповідних систем на мікро- та макрорівнях.

З огляду на вище наведене можна сформулювати такі основні висновки та визначити можливі напрями впливу держави (суспільства) на систему трудового потенціалу особистості.

1. Система трудового потенціалу суб'єкта має прямий зв'язок з системою його конкурентоспроможності та в контексті певної множини відповідних якостей суб'єкта ці системи можуть бути ототожнені за змістом. Наприклад, «підвищення кваліфікації, рівня освіти є прикладом суб'єктивної факторної конкурентоспроможності (у цьому випадку – підвищується), оскільки динаміка наявних характеристик трудового потенціалу безпосередньо залежить від характеру поведінки конкретного працівника у сфері підготовки та підвищення кваліфікації» [118, с. 34]. Якщо прийняти зміст цієї тези за основу, то цілком логічним є крок щодо визначення прямої залежності між відповідними категоріями: зміна хоча б одного з компонентів трудового потенціалу суб'єкта обумовлює зміну рівня його конкурентоспроможності, а отже, процес управління системою трудового потенціалу суб'єкта повинен відбуватись у діалектичній єдності з управлінням системою його конкурентоспроможності.

Таким чином, зусилля суб'єкта управління за напрямом розвитку системи трудового потенціалу можуть бути спрямовані як безпосередньо на саму систему трудового потенціалу, так і на систему конкурентоспро-

можності. Кожен з напрямів впливу, хоча і у різний спосіб та різний за терміном час, здатний забезпечити розвиток трудових можливостей. Разом з тим у контексті порівняння напрямів впливу (об'єктом впливу є система трудового потенціалу; об'єктом впливу є система конкурентоспроможності), слід пам'ятати про неоднакову динаміку та глибину відповідних трансформацій об'єкта управління.

2. Трудовий потенціал суб'єкта визначає його здатність до продуктивної трудової професіональної діяльності, результатом якої є новостворені духовні та матеріальні цінності. Тобто результатом реалізації трудового потенціалу стає продуктивна праця, яка у взаємозв'язку з системою мотивації та інноваційним потенціалом суб'єкта «визначають успіх стратегії, спрямованої на інтенсифікацію виробництва, конкурентоспроможність тощо» [1, с. 40]. Таким чином, продуктивність праці (економічна категорія, яка відображає ефективність використання трудового потенціалу) є категорією-посередником між системою трудового потенціалу та системою конкурентоспроможності, що обумовлює її входження до компетенції кожної з систем. Взаємодія між відповідними категоріями відбувається через якісний та кількісний аспект конкурентоспроможності, а саме: «в аспекті якості конкурентоспроможність характеризується сукупністю споживчих властивостей робочої сили, здатних забезпечити ефективну працю: фах, стаж, вікові дані працівника, володіння ним іноземними мовами тощо. В аспекті кількісних характеристик категорія «конкурентоспроможність працівника» може визначатися такими показниками, як продуктивність праці та ефективність праці, витрати робочого часу на виконання певних операцій (робіт), якість виробленої продукції, витрати сировини, палива тощо» [12, с. 245].

Отже, трудовий потенціал (якісна характеристика конкурентоспроможності) та продуктивність праці (кількісна характеристика конкурентоспроможності) є компонентами системи конкурентоспроможності, і таким чином можуть бути використані для характеристики причинно-наслідкових зв'язків між відповідними системами. Слід звернути увагу, що трудовий потенціал суб'єкта як основи для здійснення продуктивної праці є одночасно і результатом реалізації ним індивідуальних конкурентних переваг, які, у свою чергу, впливають на продуктивність праці. Та-

ким чином, вплив суб'єкта управлінських відносин на продуктивність праці може забезпечити рефлексію як системи трудового потенціалу об'єкта, так і системи його конкурентоспроможності.

3. Умовне змістовне ототожнення системи трудового потенціалу суб'єкта з системою його конкурентоспроможності не означає відповідного співвіднесення у динаміці накопичення відповідного ресурсу (набуття якості) у межах кожної з систем. Час зміни рівня розвитку трудового потенціалу значно перевищує час, необхідний для зміни рівня конкурентоспроможності. Це пов'язано з тим, що конкурентоспроможність суб'єкта визначається не лише множиною якостей або динамікою їх накопичення (реалізації), а ще і балансом попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці. Отже, процес розвитку трудового потенціалу потребує від суб'єкта управлінських відносин значно більше часу та зусиль, що дає підстави для розгляду цього напряму роботи в контексті стратегічного. Зміна конкурентоспроможності, як було зазначено вище, може відбутись внаслідок зміни кон'юнктури ринку праці (співвідношення попиту і пропозиції праці на даний період), а отже, потребує значно менше зусиль та часу та може бути розглянута у межах тактики дій суб'єкта владних відносин. Крім того, порушене питання співвіднесення систем слід розглядати з урахуванням принципово різних за змістом та вектором дії механізмів управлінського впливу. Наприклад, до процесу формування та розвитку трудового потенціалу причетні принаймні три основні суб'єкти: безпосередньо сама особа, суспільство та держава, тобто мова йде про порівняно керовану систему відповідних трансформацій (управління процесом), в той час як ринок праці формується стихійно та лише містить елементи керованості (регулювання процесу), що створює підстави для використання різних засобів та методів для управлінського впливу на відповідний об'єкт. Основна відмінність між категоріями «регулювання» та «управління» полягає у глибині керуючого впливу на певні об'єкти [61]. Так, управлінський процес, окрім регулюючого впливу, має ознаки спрямовуючої діяльності. Така діяльність суб'єкта владних відносин пов'язана, насамперед, з можливістю визначення директорії руху системи у межах, що забезпечують збереження відповідної структури та режиму її діяльності.

Отже, процес управлінського впливу держави на систему трудового потенціалу суб'єкта повинен відбуватися за двома основними напрямками: управління процесом формування, використання та розвитку трудового потенціалу суб'єкта (безпосередній вплив на систему трудового потенціалу у межах стратегічного напрямку розвитку); регулювання системи трудового потенціалу відповідного суб'єкта шляхом регулювання системи його конкурентоспроможності (опосередкований вплив на систему трудового потенціалу у межах тактичного напрямку розвитку).

4. Конкурентоспроможність суб'єкта може бути подана як «сукупність різноманітних якостей людини, які визначають її працездатність» (трудова потенція) [73, с. 108], за винятком тих якостей (фізичних, духовних, професійних тощо), що зменшують можливість та межі її участі у трудовій діяльності. В контексті цього визначення можна констатувати факт існування у межах системи трудового потенціалу суб'єкта таких якостей, які не можуть бути використані для характеристики його здатності досягати визначених результатів у відповідних умовах та забезпечити розвиток суб'єкта в процесі праці, а отже, не можуть бути включені до системи конкурентоспроможності суб'єкта. Таким чином, тотожність змісту систем трудового потенціалу та конкурентоспроможності може бути лише умовною.

Державне управління системою трудового потенціалу можливе як через безпосередній вплив на систему конкурентоспроможності відповідного суб'єкта (складові елементи та умови функціонування), так і через вплив на якісні характеристики, що не входять до її структури. В цьому контексті залежність між відповідними категоріями матиме такий вигляд: підвищення рівня конкурентоспроможності суб'єкта обумовлює підвищення рівня його трудового потенціалу (управління конкурентоспроможністю є управлінням трудовим потенціалом); зменшення потужності впливу якісних характеристик суб'єкта, які не входять до системи його конкурентоспроможності, обумовлює підвищення рівня трудового потенціалу (зменшення переліку некорисних для трудової діяльності якостей та мінімізація потужності їх впливу на продуктивну працю є одним з напрямів діяльності суб'єктів владних відносин щодо підвищення рівня розвитку трудового потенціалу).

5. Розвиток системи трудового потенціалу суб'єкта може бути забезпечений шляхом реалізації державної політики у сфері трудових відносин. Серед множини можливих напрямів діяльності органів державної влади за відповідним напрямом роботи питання підтримання балансу попиту та пропозиції праці є пріоритетним та таким, яке заслуговує на першочергову увагу. Державна участь в процесі формування пропозиції та попиту робочої сили відповідної якості є потужною детермінантою розвитку трудового потенціалу. Одним з напрямів такої діяльності може стати опрацювання державних стандартів якості за відповідними напрямами освітньої та виробничої діяльності, які у поєднанні з ефективно діючою системою відтворення робочої сили сприятиме розвитку якісної складової трудового потенціалу. Крім того, до перспективних напрямів регулювання розвитку системи трудового потенціалу можна віднести діяльність суб'єктів управлінських відносин за напрямом формування індивідуальних потреб носія трудових можливостей щодо володіння певними благами або досягнення відповідного соціального статусу. Перетворення бажань носія трудових можливостей на хотіння обумовить підвищення його активності у продуктивній діяльності або на ринку праці, що у кінцевому випадку і забезпечить розвиток системи трудового потенціалу відповідного суб'єкта.

Контрольні запитання

1. Які підходи до розкриття змісту зв'язків конкурентоспроможності особистості з рівнем розвитку її трудових можливостей вважаються домінуючими? Надайте стислу характеристику кожного з цих підходів.

2. Розкрийте зміст класифікації підходів до визначення взаємозв'язків між такими категоріями як: конкурентоспроможність робочої сили; трудовий, управлінський потенціал; конкурентоспроможність персоналу.

3. Наведіть відомі вам визначення категорії «трудовий потенціал» та поясніть їх зміст за допомогою методу порівняльного аналізу. Що ви розумієте під трудовим потенціалом особистості?

4. Чи можемо ми вважати, що трудовий потенціал особистості входить до системи її конкурентоспроможності на рівні окремої підсистеми?

Чи можемо ми вважати, що конкурентоспроможність особистості входить до системи її трудового потенціалу на рівні окремої підсистеми? Наведіть порівняльний аналіз змісту наданих вами відповідей.

5. Визначте місце та роль дії (бажання суб'єкта діяти) у межах взаємного позиціонування категорій конкурентоспроможності особистості та її трудового потенціалу. Розкрийте зміст груп чинників, які визначають конкурентоспроможність робочої сили на ринку праці.

6. Надайте характеристику впливу трудового потенціалу працівника на конкурентоспроможність організації. Визначте місце та роль якості продукції у формуванні трудового потенціалу працівника та організації.

7. Наведіть модель трудового потенціалу працівника та надайте стисло характеристику її змісту. Які основні принципи та напрями впливу держави (суспільства) на підсистему трудового потенціалу особистості ви знаєте?

8. Визначте основні характеристики трудового потенціалу та стисло розкрийте зміст кожної з них. Поясніть відмінність, яка існує між категоріями «людський капітал», «трудовий потенціал», «робоча сила».

9. Наведіть порівняльний аналіз змісту категорій трудового потенціалу та конкурентоспроможності в контексті критеріїв динамічності та статичності позиціонування.

10. Охарактеризуйте основні чинники впливу на зміст моделі потенціалу організації. За якими напрямками модель потенціалу організації корелюється з її конкурентоспроможністю?

11. Сформулюйте основні принципи та напрями впливу держави (суспільства) на підсистему трудового потенціалу особистості. Розкрийте зв'язок (залежність) між трудовим потенціалом соціального об'єкта, його безпосередньою дією та конкурентоспроможністю.

12. Розкрийте сутність діалектики зв'язків трудового потенціалу соціального об'єкта з його конкурентоспроможністю. Чи може існувати система трудового потенціалу без системи конкурентоспроможності, а навпаки (відповідь поясніть відповідними прикладами)?

13. Поясніть місце та роль трудової міграції населення, а також умов її виникнення у процесі формування трудового потенціалу особис-

тості та її конкурентоспроможності. Дайте стислу характеристику трудової міграції в Україні та за її межами.

14. Розкрийте зміст компонентної структури трудового потенціалу та сформулюйте основні напрями впливу суб'єкта управлінських відносин на систему трудового потенціалу особистості.

РОЗДІЛ 3. ВЗАЄМОДІЯ ПІДСИСТЕМИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ЛЮДИНИ З СИСТЕМОЮ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ДЕРЖАВИ

1. Особливості взаємодії системи конкурентоспроможності фахівця з підсистемою трудового потенціалу організації

Конкурентоспроможність особистості (людини, фахівця) як система, до складу якої входить підсистема (елемент) трудового потенціалу, є складовою системи трудового потенціалу організації, конкурентоспроможність якої займає рівень підсистеми (елементу). Схожу тенденцію позиціонування елементів можна спостерігати і на рівні організація – суспільство. Таке узагальнення виглядає досить логічно. Схематичне відображення відповідної залежності подано на рисунку 3.1.

Безумовно, що наведене відображення зв'язків є недосконалим. Наприклад, система (підсистема) конкурентоспроможності суб'єкта (фахівця, організації) не демонструє місце та роль позиціонування дії (активності) як основної умови прояву категорії конкурентоспроможності (трудо-вий потенціал суб'єкта + дія (активність) з його реалізації та розвитку = конкурентоспроможність суб'єкта).

Аналіз змісту зв'язків категорій потенціалу та конкурентоспроможності дозволяє сформулювати такі узагальнення:

- трудовий потенціал особистості є основою (ядром) для формування системи її конкурентоспроможності (лише через дію (активність) фахівець активізує (розкриває) потужність власних потенціалів);
- частина підсистеми трудового потенціалу фахівця залишається за межами трудового потенціалу організації, але є складовою трудового потенціалу держави та її конкурентоспроможності, а відповідно має своє місце та роль в системі трудових відносин суспільства (створення умов суб'єктом владних відносин щодо підвищення ефективності використання

цієї частки трудового потенціалу особистості сприятиме підвищенню конкурентоспроможності держави);

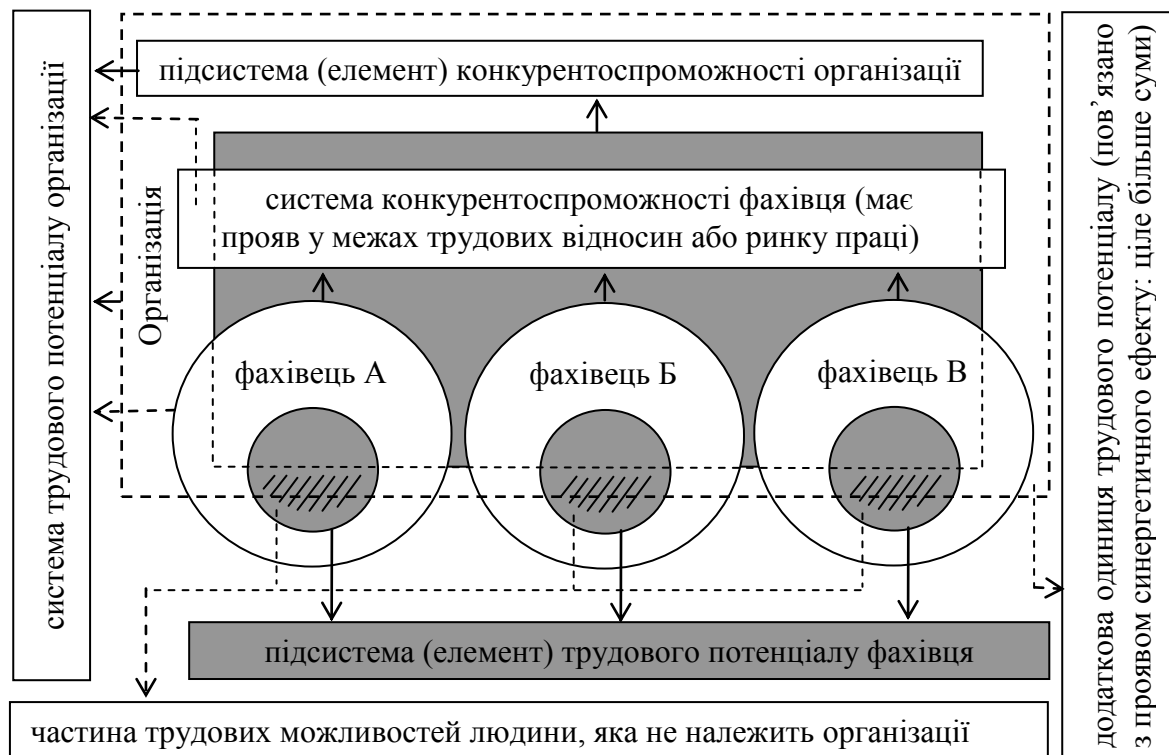


Рисунок 3.1 – Залежність між системою конкурентоспроможності фахівця (підсистемою трудового потенціалу людини) та підсистемою трудового потенціалу організації

- частина підсистеми трудового потенціалу фахівця хоча і входить до системи трудового потенціалу організації, але залишається за межами підсистеми її конкурентоспроможності (організація не використовує трудовий потенціал фахівця у повному обсязі, тим самим залишаючи відповідні можливості людини поза межами функціонування підсистеми конкурентоспроможності організації);
- система конкурентоспроможності фахівця є основою (ядром) для формування підсистеми конкурентоспроможності організації (лише дія (активність) фахівця з реалізації наявних в нього потенціалів може забезпечити функціонування підсистеми конкурентоспроможності організації);
- частина системи конкурентоспроможності фахівця хоча і входить до системи трудового потенціалу організації, але залишається за межами підсистеми її конкурентоспроможності, тобто частина діяльності фахівця

з реалізації наявних у нього потенціалів не відіграє суттєвої ролі у функціонуванні підсистеми конкурентоспроможності організації, але має своє місце в системі її трудового потенціалу (дія фахівця з реалізації наявних в нього потенціалів за межами підсистеми конкурентоспроможності організації не може розглядатись як ефективна, хоча за певних умов може бути необхідною);

- частина системи конкурентоспроможності фахівця залишається за межами системи трудового потенціалу організації, але є складовою конкурентоспроможності держави та її трудового потенціалу.

Перелік цих узагальнень не відображує всієї множини та багатогранності взаємодії підсистеми (системи) конкурентоспроможності з системою (підсистемою) трудового потенціалу. Крім того, подання змісту такої взаємодії залежить від рівня розгляду зв'язків (індивідуальний рівень, мікро- та макрорівні). В контексті предмета нашої уваги (взаємодія підсистеми (елементу) конкурентоспроможності суб'єкта з системою його трудового потенціалу) рівень організації (мікрорівень) є найбільш відповідним змісту нашого припущення. Разом з тим на індивідуальному рівні така залежність не цілком відповідає дійсності, а має дещо інший вигляд: взаємодія підсистеми (елементу) трудового потенціалу суб'єкта з системою його конкурентоспроможності. Таке зауваження з урахуванням логіки змісту рисунка 3.1 в контексті можливості екстраполяції матриці відповідних зв'язків на рівень організація – держава є досить важливим. Виявляється, що взаємне позиціонування категорій конкурентоспроможності та трудового потенціалу на індивідуальному та макрорівні має однакові вектори прояву, хоча потужність відповідних впливів, безумовно, є різною. Взаємне позиціонування категорій конкурентоспроможності та трудового потенціалу з урахуванням рівня взаємодії подано на рисунку 3.2.

Запропонований підхід недосконалий та містить багато дискусійних питань. Крім того, запропонований напрямок трансформацій з системи конкурентоспроможності фахівця (людини, особистості) до системи конкурентоспроможності організації з наступним входженням до системи трудового потенціалу держави також є неоднозначним.

По-перше, людина отримує частку своїх можливостей без докладавання з її боку зусиль або навіть бажання щодо прийняття (неприйняття)

відповідних потенціалів. Наприклад, при народженні у людині закладено гіпотетично можливий (та наявний) рівень здоров'я, інтелектуальних здібностей тощо. У процесі подальшого розвитку (соціалізація, набуття досвіду, навчання тощо) у межах соціальної системи людина у тому чи іншому обсязі підвищує рівень власних можливостей. Навіть не маючи бажання здійснювати розвиток, людина продовжує збільшувати власний потенціал (певний фізичний та інтелектуальний розвиток). Виникає ситуація, за якої трудовий потенціал особистості стає первинним у порівнянні з її конкурентоспроможністю, тобто входить до її системи як підсистема (елемент).

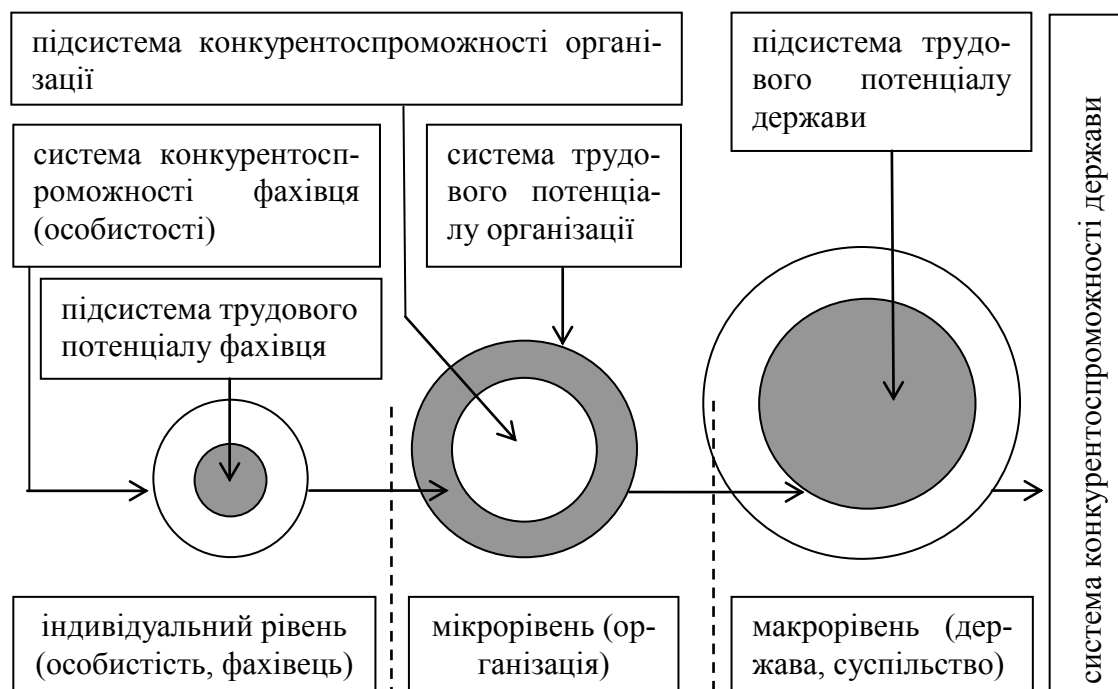


Рисунок 3.2 – Взаємодія системи (підсистеми) конкурентоспроможності суб'єкта з підсистемою (системою) його конкурентоспроможності з урахуванням рівня позиціонування

По-друге, людина є живою істотою, а відповідно на природному рівні обумовлено її прагнення до пошуку такої моделі існування у межах соціальної (природної) системи, за якої її існування буде комфортним та безпечним. Отже, конкурентоспроможність стає первинною по відношенню до зовнішньої системи. Крім того, саме через дію (активність) людина може забезпечити (вибороти) місце свого позиціонування.

По-третє, організація не є природним утворенням (у прямому розумінні значення цього слова), а відповідно її утворення відбувається через вольовий акт людини (групи людей) з первинним залученням потенціалів (ресурсів). Отже, в її структурі саме потенціал (у нашому випадку трудовий) є первинним по відношенню до зовнішньої системи. У свою чергу, підсистема конкурентоспроможності організації утворюється системою конкурентоспроможності фахівців (досить логічно), що у кінцевому випадку визначає потенціал організації. Організація не отримує потенціал від природи, що свідчить про те, що він не може бути первинним її елементом, а отже, дія (активність) як вольовий акт може бути розглянута як підсистема (елемент).

По-четверте, держава, як і організація, також є результатом вольового акту, хоча у науковій літературі можна зустріти погляди щодо природності її утворення. Але, на відміну від організації, до держави не входять добровільно, скоріше констатується факт такого входження. Безумовно, у подальшому людина має можливість прийняти рішення щодо зміни місця реалізації трудових зусиль на користь іншої держави, але на час формування та розвитку трудового потенціалу така можливість відсутня. В організацію (мається на увазі суб'єкт господарської діяльності) людина потрапляє свідомо і за власним бажанням. Іншими словами, організації конкурують за трудові ресурси, пропонуючи відповідні умови праці. В свою чергу, людина, як і організація, потрапляє до держави природним шляхом, тобто без її участі та без урахування бажання з її боку. Схожу ситуацію ми описали і для людини, яка отримує частку свого потенціалу без зусиль та бажання зі свого боку. Виникає ситуація, за якої держава, без будь-якого бажання або зусиль зі свого боку (питання демографічної політики залишаємо осторонь) отримує відповідну частку потенціалу (наприклад, трудовий потенціал), а отже, цей потенціал є основою (підсистемою, елементом), на базі якої формується система конкурентоспроможності держави.

2. Зв'язок системи трудового потенціалу країни з системою її конкурентоспроможності

Проект Концепції Загальнодержавної цільової соціальної програми «Збереження і розвиток трудового потенціалу України на 2008–2017 роки», який було опрацьовано Міністерство економіки України на виконання розпорядження Кабінету Міністрів України від 13. 06. 2007 р. №404-р «Про проведення другого Всеукраїнського форуму “Збереження і розвиток трудового потенціалу”», визначає збереження і розвиток трудового потенціалу України як стратегічне завдання сталого розвитку України. Виконання цього завдання неможливе без реалізації державою своїх конкурентних переваг. Найбільш конкурентоспроможними стають не ті країни та компанії, які мають доступ до дешевих факторів виробництва, а ті, які застосовують найбільш досконалі технології та ефективні методи використання власних факторів виробництва [82, с. 181].

Відповідно до класичної економічної теорії, серед основних факторів виробництва виділяють працю, землю, природні ресурси, капітал та інфраструктуру як такі, що визначають конкурентоспроможність певного територіального утворення. Сучасна економічна думка звертає увагу на можливість включення до наведеного переліку такого фактора виробництва як кваліфікована робоча сила (науково-технічна база виробництва). Це твердження знаходить прояв у межах теорії постіндустріального суспільства, яка серед найбільш характерних ознак нової епохи виділяє такі: зниження ролі матеріального виробництва; розвиток сектору послуг; зростання ролі інформації та знань; зміна типу ресурсів, що використовуються у виробництві; модифікація традиційної соціальної структури [6]. У свою чергу, знання є основним ресурсом постіндустріального господарства, використання якого, на відміну від споживання матеріальних благ, по-перше, не є тотожним до знищення блага, по-друге, може одночасно використовуватись багатьма суб'єктами господарювання [135]. Такий підхід досить вдало корелюється з тим напрямом європейської філософії, який розглядає еволюцію людства через призму прогресу знання.

Офіційне тлумачення трудового потенціалу, що наведено в Указі Президента України від 03. 08. 1999 р. № 958/99 «Про Основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року», визна-

чає цю категорію як сукупну чисельність громадян працездатного віку, які за певних ознак (стан здоров'я, психофізіологічні особливості, освітній, фаховий та інтелектуальний рівні, соціально-етнічний менталітет) здатні та мають намір проводити трудову діяльність [107]. З огляду на наведений вище перелік основних факторів виробництва трудовий потенціал може одночасно характеризувати такі з них, як кваліфікована робоча сила (науково-технічна база виробництва або знання) в частині освітнього, фахового, інтелектуального рівня громадян та праця в частині наявності наміру громадян проводити трудову діяльність.

Отже, сучасне розуміння сутності трудового потенціалу неможливе без розв'язання ряду методологічних проблем, пов'язаних, по-перше, із з'ясуванням самої суті трудового потенціалу, особливо в його міжнародному аспекті, по-друге, створенням чіткої, структурованої системи показників для його аналізу і, по-третє, з'ясуванням можливості їх використання з метою розробки моделі, придатної для комплексної оцінки і прогнозування динаміки.

Питання трудового потенціалу як суспільно-економічної категорії не є новим для наукової думки. У кінці ХХ ст. у суспільних науках набуває особливої ваги проблема людського розвитку, так званий гуманістичний напрям у дослідженнях природи і суспільства. У межах цього напрямку Т. Шульц та Г. Беккер розвинули теорію людського капіталу, основи якої було закладено у роботах відомих економістів – У. Петті, А. Сміта, А. Маршалла та К. Маркса [21].

Цілком очевидно, що між змістом категорій трудового потенціалу та людського потенціалу існує тісний зв'язок, природа якого обумовлена спорідненістю методологічних підходів до тлумачення кожної з дефініцій. Наприклад, людський потенціал можна визначити як міру втілення у людині здібностей, таланту, рівня освіти, кваліфікації та їх здатність приносити дохід. Світовий банк включає в це поняття також стан здоров'я та якість харчування, ООН – освіту, професійний досвід, фізичний стан, здатність до виживання, інші характеристики, що забезпечують продуктивність і самозабезпеченість людей [109]. Сучасний економічний словник розглядає трудовий потенціал (країни, регіону, підприємства) як наявні на сьогодні та можливі у майбутньому трудові можливості, що характеризу-

ються кількістю трудового населення, його професійно-освітнім рівнем, іншими якісними характеристиками [85]. Слід звернути увагу, що розкриття змісту категорії трудового потенціалу через множину кількісних та якісних характеристик економічно активного населення є типовим для багатьох відомих в економічній науці тлумачень. Порівнюючи зміст вище наведених категорій, можемо виявити існування тотожних елементів в системі кожної з них, що створює підстави до їх умовного ототожнення принаймні у межах їх взаємної компетенції. Такий крок є цілком логічним з огляду на діалектику взаємозв'язків між людським та трудовим потенціалами. Взаємне позиціонування категорій трудового потенціалу і людського капіталу, як реалізованої частини трудового потенціалу, подано на рисунку 3.3 [23, с. 33].

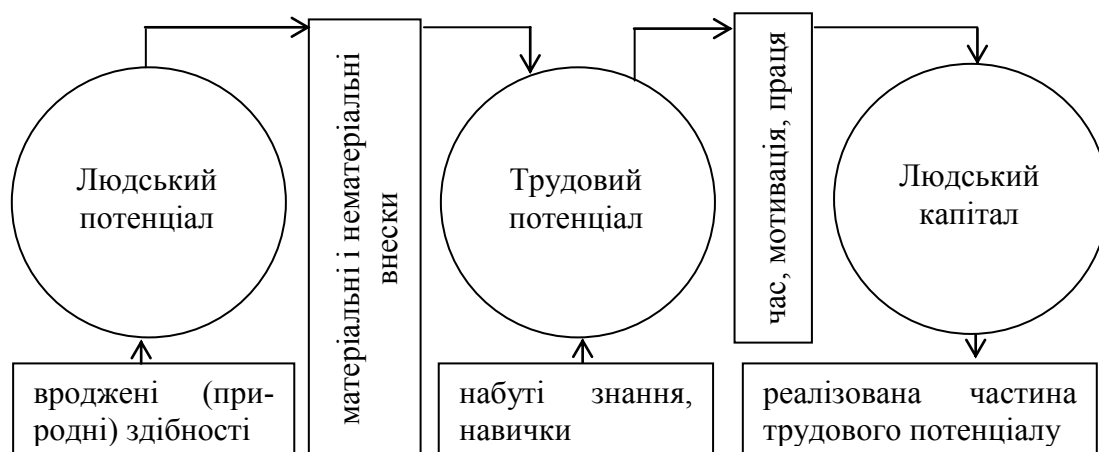


Рисунок 3.3 – Взаємозв'язок трудового потенціалу і людського капіталу

Отже, саме наявність спільних елементів у системі кожної з категорій споріднює зміст визначень людського та трудового потенціалів. Здібності, талант, рівень освіти, кваліфікації та їх здатність приносити дохід як характерні риси людського потенціалу віддзеркалюються у відповідних якісних характеристиках трудового потенціалу.

Сучасний рівень і тенденції розвитку трудового потенціалу в Україні свідчать про відсутність системних дій держави, спрямованих на його відновлення та якісне зростання. Відтак існує надзвичайно гостра необхідність розроблення науково обґрунтованого бачення подальшого розвитку трудового потенціалу, яке може бути покладено в основу практичних

дій, спрямованих на кардинальне поліпшення стану справ у цій сфері. Процес формування державної політики розвитку трудового потенціалу потребує всебічного дослідження його системи. Складність такого завдання полягає в існуванні питань, пов'язаних з необхідністю проведення аналізу окремих підсистем трудового потенціалу та їх зв'язку як у межах системи трудового потенціалу, так й з іншими системами оточуючого середовища. Одним із складових елементів системи трудового потенціалу можна вважати підсистему конкурентоспроможності держави.

Сучасний стан науки державного управління свідчить, що питання зв'язку рівня розвитку трудового потенціалу з рівнем конкурентоспроможності відповідної країни не набули достатнього розвитку. Таким чином виникає необхідність опрацювання цілісної системи трудового потенціалу країни як основи для опрацювання державної політики розвитку трудового потенціалу.

Взаємозв'язок трудового потенціалу з конкурентоспроможністю країни може бути досліджено на підставі результатів аналізу сутності відповідних дефініцій.

Поряд з вище наведеним визначенням трудового потенціалу у науковій літературі існують інші підходи до тлумачення цієї категорії. Умовно ці підходи можна поділити на чотири групи.

До першої групи входять визначення, що розглядають трудовий потенціал як форму втілення людського фактору виробництва (тобто у межах трудового потенціалу враховуються тільки зайняті). Трудовий потенціал відображає особливі соціально-економічні якості населення, трудових ресурсів та робочої сили у людському факторі.

Друга група об'єднує такі тлумачення трудового потенціалу, які розглядають його як сукупну здатність суспільства до праці. У межах цієї групи трудовий потенціал характеризується як ресурс труда, яким володіє суспільство на відповідному етапі свого розвитку. У цьому випадку трудовий ресурс розглядається як сукупність ресурсу, що використовується, та ресурсу, використання якого є можливим (тобто у межах трудового потенціалу враховуються зайняті та незайняті). Визначення цієї групи обмежують трудовий потенціал працездатним населенням або трудовим ресурсом як особистим фактором виробництва. Такі визначення трудового

потенціалу не враховують особистість людини у всіх її проявах, хоча такі характеристики як соціально-психологічний стан, ментальність, причетність до відповідного різновиду релігії тощо може суттєво позначитися на можливості використання наявного потенціалу.

Визначення *третьої групи* об'єднує їх спрямованість не на сукупній здатності суспільства до праці, тобто не з працездатним населенням, а з сукупним працівником (трудоий потенціал не має кількісного виміру). На відміну від двох попередніх груп визначень, тлумачення цієї групи не стосуються фізичних та демографічних складових як матеріальних носіїв трудового потенціалу.

У межах *четвертої групи* зосереджені визначення, які розглядають трудовий потенціал як розвинуту у відповідному суспільстві сукупність демографічних, соціальних, духовних характеристик та якостей трудового населення, які втілені або можуть бути втілені у межах існуючої у суспільстві системи відносин щодо участі у процесі праці та суспільної діяльності [79, с. 10–11].

У ході подальшого аналізу сутності трудового потенціалу як категорії доцільно використовувати тлумачення, що за наведеною класифікацією увійшли до четвертої групи як такі, що найбільш повно відображають його зміст.

Наприклад, в одному з визначень, яке структурно може входити до четвертої групи, трудовий потенціал визначається як кількість та якість наявних трудових ресурсів з урахуванням можливості їх збільшення при поточному рівні розвитку науки і техніки [53]. У політекономічному аспекті цю категорію можна визначити як систему виробничих відносин між окремими індивідами, трудовими колективами, соціальними верствами і державою з приводу відтворення та використання працездатного населення країни. Він характеризується кількісною і якісною сторонами. Тенденції динаміки народонаселення визначають чисельність трудових ресурсів, його склад, розмір зайнятості, що, в свою чергу, має вплив на сукупний попит і пропозицію, споживання і в кінцевому підсумку на економічне зростання. Відповідно до цього тлумачення можна визначити склад трудового потенціалу населення як три взаємодіючі між собою підсистеми [9].

1. Демографічна підсистема (демографічне відтворення; оцінка здоров'я різних категорій та вікових груп населення; міграційні переміщення як джерело працездатного населення). Ця підсистема є основою кількісної складової трудового потенціалу, тобто характеризує швидкість відновлення відповідного ресурсу.

2. Соціально-економічна підсистема – це якісний елемент трудового потенціалу населення. Центральне місце у цій підсистемі займає проблема трудової активності населення, яка визначається формами господарювання, зайнятості, мотивації економічної поведінки, системою матеріального стимулювання.

3. Соціально-психологічна підсистема передбачає вирішення проблем, що виникають при формуванні особистості як суб'єкта трудової діяльності. Ця підсистема необхідна для формування потенціалу працездатності, який утворюється відповідно до етапу формування особистості, її виховання, освіти, професійної підготовки тощо.

У контексті тлумачень трудового потенціалу у межах четвертої групи можна виокремити визначення трудового потенціалу покоління як окремого випадку трудового потенціалу населення. Під трудовим потенціалом покоління потрібно розуміти інтегральну економічно-демографічну характеристику трудової активності населення (середня кількість людино-років трудового життя, яку поколінню передбачено прожити у складі економічно-активного населення при визначеному рівні смертності та рівні зайнятості). Трудовий потенціал покоління, на відміну від робочої сили, характеризується не лише у межах діючого виробництва (можливості населення, що використовуються), а й у межах гіпотетично можливого виробництва (приховані можливості населення). Отже, трудовий потенціал населення – це сукупність праці працівників, що використовується, та запасів праці, що не використовуються [9]. Зміст системи трудового потенціалу з урахуванням викладеного підходу можна розглянути в контексті взаємодії відповідних підсистем (рисунок 3.4).

Сьогодні у світі існують досить авторитетні наукові школи, які займаються дослідженнями саме у цій сфері. Рейтинг конкурентоспроможності країни, що складається підрозділами Міжнародного інституту розвитку менеджменту (IMD, Швейцарія, м. Лозанна), вважається найбільш

професійним та об'єктивним. За підсумками своєї роботи за рік IMD видає The World Competitiveness Yearbook (WCY) IMD, де оприлюднює результати досліджень [142]. Крім названого рейтингу, досить авторитетними та такими, що заслуговують на увагу, вважають дослідження у рамках Всесвітнього економічного форуму (WEF), результати яких оприлюднюються у Світовому Огляді Конкурентоспроможності (GCR) [139]. Системність у проведенні щорічного моніторингу поточної конкурентоспроможності країни відповідними установами, міжнародне визнання цих рейтингів, чутлива рефлексія ринку на результати досліджень свідчать про високий професійний підхід та компетентність фахівців при визначенні критеріїв оцінювання і розподіл їх за групами.

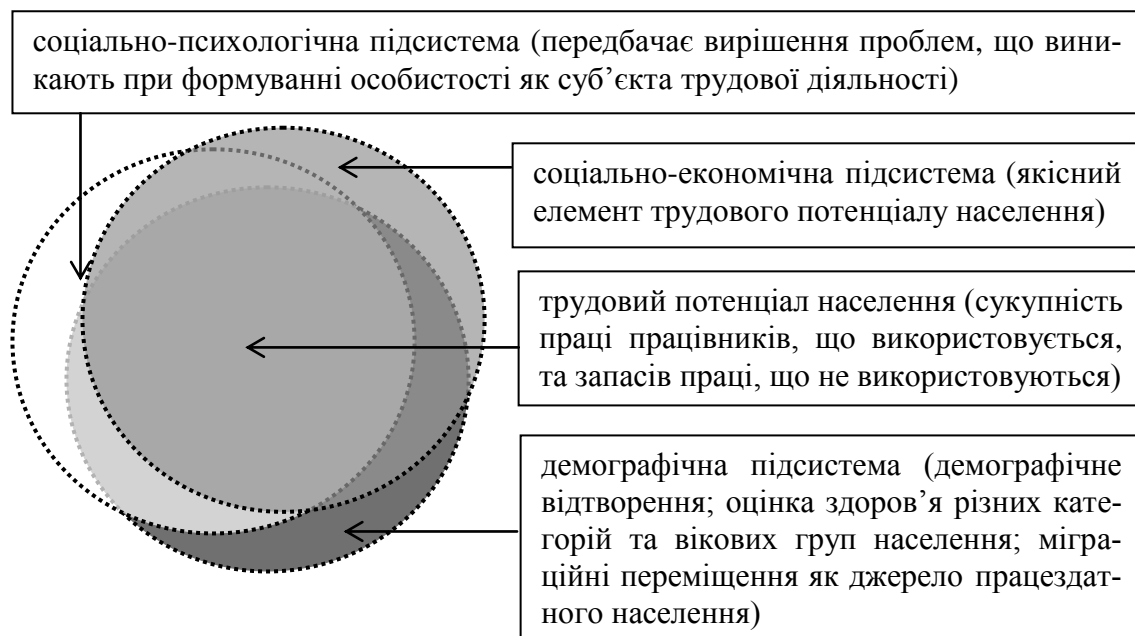


Рисунок 3.4 – Склад трудового потенціалу населення

Наприклад, IMD під час складання рейтингу здійснює оцінювання більш ніж за 321 критерієм та використовує інформацію 52 дослідницьких інститутів світу. Основою методики фахівців IMD є розподіл критеріїв оцінювання конкурентоспроможності країни за чотирма основними групами:

- *група ділової активності*, тобто критерії, за якими аналізуються показники конкурентоспроможності країни шляхом огляду частки національних підприємств, прибуток яких обумовлюється запровадженням інноваційних технологій (69 критеріїв);

- *група дієвості економіки*, тобто критерії, аналіз за якими здійснюється шляхом огляду макроекономічних показників національної економіки (75 критеріїв);
- *ефективність діяльності уряду*, тобто критерії, за якими аналізуються показники конкурентоспроможності країни шляхом огляду ефективності діяльності уряду (81 критерій);
- *розвиток інфраструктури*, тобто критерії, за якими аналізуються показники конкурентоспроможності країни шляхом огляду залежності науки, технологій та суспільства від бізнесу (96 критеріїв).

Звіт IMD, крім статистичної інформації, включає й аналітичні матеріали відповідного спрямування з відображенням графічної інформації та наведенням порівняльного аналізу конкурентоспроможності національної економіки з показниками економіки інших представників світової спільноти [67].

Досить цікавим, з точки зору порівняльного аналізу, є рейтинг конкурентоспроможності країни, що складається до щорічного засідання WEF та оприлюднюється у спеціалізованому виданні – GCR, яке видається з 1979 року. Сьогодні партнерами WEF в оцінюванні рівня глобальної конкурентоспроможності країн є понад 104 науково-дослідницькі установи, серед яких необхідно виділити Columbia University (CU) та Harvard University (HU), науковці яких розробили та впровадили багатоступеневу методику розрахунку показників конкурентоспроможності країни.

Особливістю розбудови GCR є поділ рейтингу на дві складові частини. Перша частина наводить результати досліджень за *індексом спроможності до зростання* (GCI). Підґрунтям для опрацювання сучасного варіанта методики розрахунку GCI стали загальні підходи, які були визначені Д. Джеффрі та Д. Мак Артуром [134]. Друга частина рейтингу GCR наводить результати розрахунків за *індексом економічної спроможності* (BCI). Вагомий внесок у розробку методики розрахунку BCI, що використовується з 2000 року, зробив М. Портер [133].

Розподіл основних критеріїв оцінювання конкурентоспроможності країни за відповідними групами, що використовують фахівці WEF для складання рейтингу GCR, здійснюється за такими принципами:

- *визначення індексу спроможності національної економіки до зростання* (показник характеризує суспільну користь економічних досягнень шляхом обрахування індексу технологічності виробництва; індексу ефективності роботи суспільних інституцій; індексу макроекономічного оточення національної економіки тощо);

- *визначення індексу ділової активності* (показник характеризує макро- та мікроекономічний стан шляхом обрахування індексу відповідності мікроекономічного рівня розвитку – макроекономічним досягненням; індексу якості національного бізнессередовища; індексу співвідношення досвіду національного виробництва до існуючих світових стандартів та передових винаходів тощо).

Обидві методики розрахунку показників конкурентоспроможності країни, що з успіхом застосовуються при складанні рейтингів WCY та GCR, передбачають визначення місця кожної з них відносно інших. Таким чином, суспільство та уряд мають незалежну, до речі, майже безкоштовну, експертну оцінку національної конкурентної політики.

Основні критерії, що використовуються фахівцями IMD та WEF при аналізі національного конкурентного середовища, досить не тотожні, хоча мають деякі спільні грані. Насамперед це групи, характеристика яких подається шляхом обрахування індексів, які висвітлюють *рівень розвитку макроекономічної моделі* (державні витрати, пропозиція грошей, ставки оподаткування, обсяги випуску, рівень інфляції, рівень зайнятості, рівень безробіття), *технологічно-інноваційного забезпечення виробництва та надання послуг* (освіта, науково-дослідницька та експериментально-конструкторська робота, забезпечення захисту прав інтелектуальної власності), *ринкового середовища* (нормативно-правове поле, інвестиційний клімат у країні, міжнародна торгівля, інфраструктура) та *суспільної самосвідомості* (контроль суспільства за діяльністю державних і самоврядних органів влади, розуміння місця та ролі ринку у суспільно-державних відносинах, пріоритет законності та добробуту особистості).

Наявність спільних підходів при обрахуванні відповідних показників за тією чи іншою методикою свідчить про існування так званого ядра, навколо якого формуються всі інші критерії визначення конкурентоспроможності національної економіки. Отже, визначається ядро навколо якого

розбудовується національний тип економічної системи. Схематичне зображення такого ядра можна проілюструвати за допомогою рисунка 3.5.

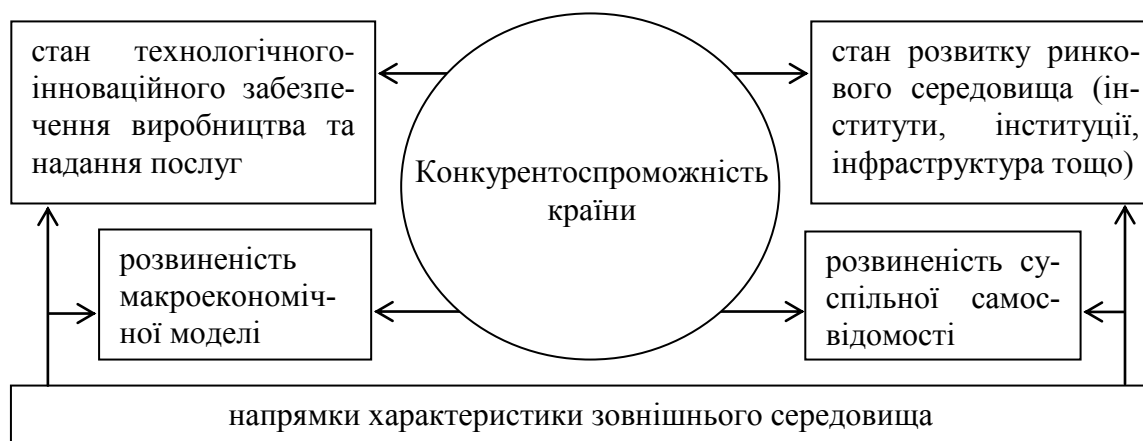


Рисунок 3.5 – Спільні групи характеристик, що використовуються фахівцями IMD та WEF при аналізі національного конкурентного середовища

Таким чином взаємозв'язок між трудовим потенціалом країни та рівнем її конкурентоспроможності відбувається через просторове розташування відповідних систем. Тобто, конкурентоспроможність країни є середовищем, в якому формується та розвивається її трудовий потенціал.

Відповідно до проведеного аналізу можна констатувати факт існування кореляції системи трудового потенціалу країни з її конкурентоспроможністю через спільні критерії зазначених категорій. Напрями можливої взаємодії відповідних систем подано у таблиці 3.1.

Таблиця 3.1 – Напрями кореляції системи трудового потенціалу країни з системою її конкурентоспроможності

№ з/п	Чинники, що характеризують трудовий потенціал	Чинники, що характеризують конкурентне середовище
1	2	3
1	Ментальність суспільства, релігія, моральні норми поведінки, місце інституту сім'ї у суспільно-державних відносинах, розвиненість громадянського суспільства тощо	Розуміння місця та ролі ринку у суспільно-державних відносинах
2	Розвиненість та забезпеченість мережі освітніх закладів та закладів охорони здоров'я	Освіта, науково-дослідницька та експериментально-конструкторська робота, захист прав інтелектуальної власності

Закінчення табл. 3.1

1	2	3
3	Відповідність рівня розвитку державних інституцій рівню розвитку суспільно-економічних відносин, рівень життя громадян та його відповідність макроекономічним показникам країни	Державні витрати, пропозиція грошей, ставки оподаткування, обсяги випуску, рівень інфляції, рівень зайнятості, рівень безробіття
5	Мобільність населення, розвиненість інфраструктури ринку праці та адміністративно-територіальних одиниць	Державні витрати, рівень зайнятості, рівень безробіття, інфраструктура
6	Правова забезпеченість діяльності ринку праці та правова захищеність суб'єктів цього ринку	Нормативно-правове поле, пріоритет законності та добробуту особистості
7	Відкритість національного ринкового середовища для руху робочої сили	Інвестиційний клімат у країні, міжнародна торгівля, інфраструктура
8	Системність дій держави та суспільства щодо підвищення ефективності державного управління	Контроль суспільства за діяльністю державних і самоврядних органів влади

Головними серед основних чинників, через які відбувається взаємодія системи трудового потенціалу країни з системою її конкурентоспроможності, можна вважати освіту (знання) та здоров'я. Саме ці фактори є визначальними для формування наведених вище систем.

Отже, з одного боку, конкурентоспроможність країни обумовлює відновлення, розвиток та використання її трудового потенціалу, тобто стає своєрідним середовищем (створює його), в якому трудові можливості населення можуть набути відповідної реалізації. З іншого, трудовий потенціал країни не лише характеризує національну конкурентоспроможність, а і обумовлює рівень її розвитку. Визначення первинності однієї категорії відносно іншої неможливе з огляду на те, що трудовий потенціал та конкурентоспроможність є підсистемами у межах загальної системи суспільно-економічного розвитку.

3. Залежність рівня розвитку трудового потенціалу країни від рівня розвитку її конкурентоспроможності

Як було визначено вище, оцінювання конкурентоспроможності країн здійснювалось фахівцями WEF за двома відповідними напрямками, а саме: спроможністю національної економіки до зростання та розвитку (*індекс*

спроможності до зростання (GCI) – Growth Competitiveness Index); діловою активністю (індекс ділової активності (BCI) – Business Competitiveness Index. Хоча на практиці більшого поширення набув інтегральний показник – індекс глобальної конкурентоспроможності – Global Competitiveness Index, методологія розрахунку якого передбачає оцінювання якості інститутів, інфраструктури, макроекономічної стабільності, стану здоров'я громадян та рівня їхньої освіти, ефективності ринку товарів та послуг, ефективності ринку праці, рівня розвитку ринку грошей, технологічного рівня виробництва, обсягу внутрішнього ринку, конкурентоспроможності національних компаній та їх інноваційний потенціал. Структура індексу глобальної конкурентоспроможності подана на рисунку 3.6. Вибір саме цих критеріїв обумовлений результатами теоретичних та емпіричних досліджень фахівців WEF. Відповідно до методики розрахунку Індексу глобальної конкурентоспроможності, вага кожної з групи факторів у підсумковій оцінці рівня конкурентоспроможності країни є не однаковою.



Рисунок 3.6 – Система показників індексу глобальної конкурентоспроможності [140, с. 9]

Це пов'язано з тим, що експерти WEF беруть до уваги рівень розвитку національної економіки, а відповідно і значущість впливу того чи іншого чинника на загальний результат вимірювання. Така особливість методики, на думку її авторів, дозволяє врахувати інституціональні і структурні особливості кожної конкретної економіки та здійснити її порівняння з іншими в контексті процесу розвитку.

Разом з тим слід звернути увагу, що різниця значущості ваги груп факторів в оцінюванні конкурентоспроможності може суттєво вплинути на підсумкове значення індексу. Розподіл частки впливу груп факторів на індекс глобальної конкурентоспроможності для деяких країн світу рейтингу 2011–2012 року в контексті показників країни-лідера і країни-аутсайдера подано в таблиці 3.2. Цілком очевидно, що застосування будь-якого з наведених вище факторів як окремого критерію оцінки рівня розвитку конкурентоспроможності держави не може забезпечити об'єктивність оцінювання. Крім того, високі експертні оцінки одного фактора можуть не відіграти своєї значущості у межах підсумкової оцінки рівня розвитку конкурентоспроможності національної економіки через низький рівень прояву іншого фактора. Так, ефект від збільшення витрат на освіту може бути знижений через неефективність ринку робочої сили або інших недоліків інституційної структури. Наслідком такої невідповідності в контексті наведеного прикладу скоріше за все стане порушення балансу попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці, що призведе не лише до зростання безробіття перш за все серед молоді (випускників навчальних закладів), а і до зменшення ефективності функціонування системи освіти. Спроби покращити макроекономічне середовище, наприклад, шляхом підвищення ефективності контролю за державними фінансами, будуть вдалими тільки за умови прозорості системи управління фінансами та відсутності корупції. Бізнес буде готовий до впровадження нових технологій лише тоді, коли потенційний прибуток перевищить необхідні інвестиції. Отже, на переконання дослідників з Всесвітнього економічного форуму, найбільш конкурентоспроможними є економіки тих країн, уряди яких здатні забезпечити врахування всього спектра чинників та взаємозв'язків між ними.

Для аналізу в контексті розрахунку індексу глобальної конкурентоспроможності залучається інформація, яка міститься у відкритих статистичних джерелах, та інформація, яка отримується під час опитування представників бізнесу. Наприклад, у 2011 році до опитування було залучено 13 395 респондентів з 142 країн світу [140, с. 75]. Отримані результати стали основою для проведення аналізу сильних і слабких сторін конкурентоспроможності країн у контексті експертних оцінок безпосередніх учасників бізнес-середовища. Результати такого аналізу можуть вважатися одним з факторів визначення пріоритетних галузей у процесі формування політики економічного розвитку та ключових реформ [111].

Таблиця 3.2 – Розподіл частки впливу груп факторів на індекс глобальної конкурентоспроможності для деяких країн світу рейтингу 2011–2012 року [140]

№ з/п	Країна рейтингу	Місце в рейтингу / індекс	Частка групи факторів		
			розвитку економіки (основні (базові) напрями оцінювання), %	ефективності розвитку економіки (напрями, за якими оцінюється продуктивність), %	інноваційного розвитку (напрями оцінювання інновацій та уточнюючі напрями), %
1	Швейцарія (лідер)	1 / 5,74	20	50	30
2	Україна	82 / 4,0	40	50	10
3	РФ	66 / 4,21	36,4	50	13,6
4	Казахстан	72 / 4,18	42,9	47,8	9,3
5	Грузія	88 / 3,95	46,8	44,9	8,3
6	Польща	41 / 4,46	31,7	50	18,3
7	Естонія	33 / 4,62	25,4	50	24,6
8	Німеччина	6 / 5,41	20	50	30
9	ЧАД (аутсайдер)	142 / 2,87	60	35	5

Детальний опис методології розрахунку індексу міститься у щорічній доповіді Всесвітнього економічного форуму, в основу якої покладені теоретичні напрацювання американських економістів Д. Сакса та Д. Мак Артура. У загальному вигляді індекс дає уявлення про можливості еко-

номічного зростання країн у середньостроковій перспективі. Для кожної з економік, дослідженню якої було приділено увагу у межах роботи фахівців WEF із складання щорічного звіту з глобальної конкурентоспроможності, експерти WEF опрацьовують детальний опис економіки країни з визначенням її конкурентних переваг та чинників, які стримують динаміку розвитку конкурентних відносин. Крім того, Звіт з глобальної конкурентоспроможності традиційно містить статистичну інформацію щодо факторів Global Competitiveness Index та окремі тематичні розділи, до змісту яких включено більш детальний аналіз окремих країн і регіонів.

Детальний аналіз показників індексу глобальної конкурентоспроможності досить складний і не розглядається у цьому навчальному виданні. На рисунку 3.7 наведено порівняння окремих показників, визначених для України, з відповідними показниками інших країн світу.

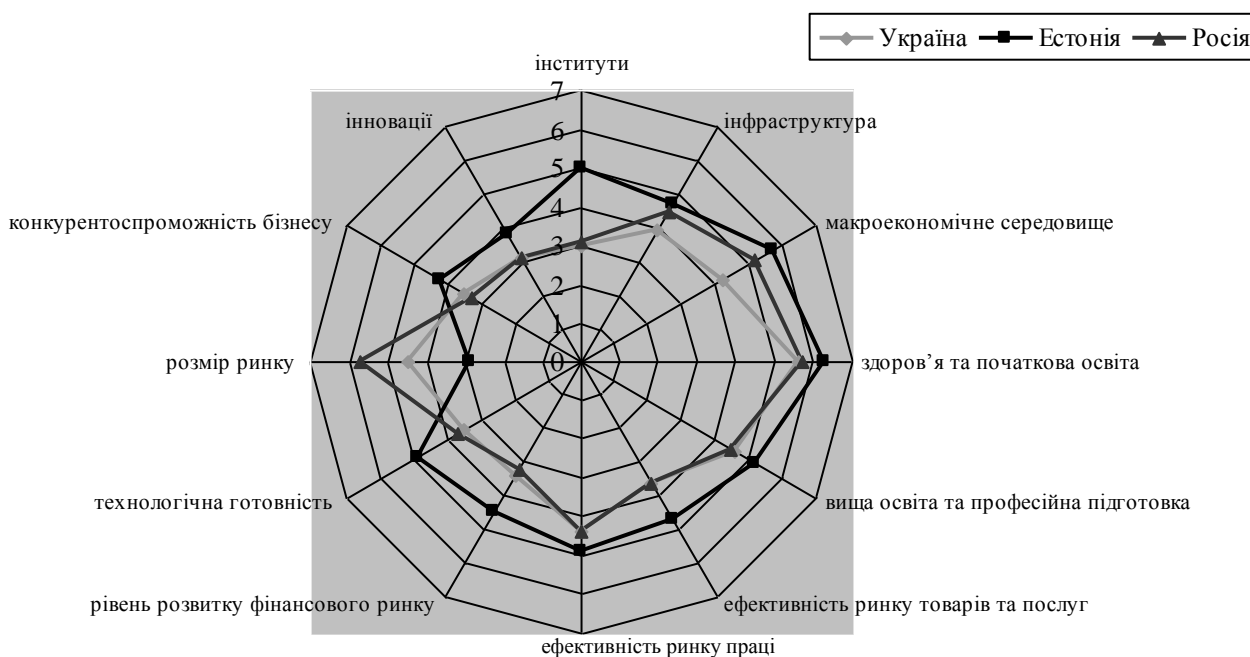


Рисунок 3.7 – Складові індексу глобальної конкурентоспроможності України та деяких інших країн світу

У звіті акцентується увага на позитивних зрушеннях в Україні щодо рівня її конкурентоспроможності у 2011–2012 роках: «Після значного зменшення рівня конкурентоспроможності України, яке відбилось на по-

зиціонуванні країни у рейтингу (падіння рейтингу на 16 позицій за останні два роки), Україна навіть при існуванні економічних і політичних проблем продемонструвала у цьому році позитивні зрушення (покращення рейтингу на 7 позицій)» [140, с. 27].

З усієї множини складових конкурентоспроможності країни (рисунок 3.6) спробуємо виділити ті, які за своїм змістом можуть бути використані для характеристики трудового потенціалу. Будь-який з чинників глобальної конкурентоспроможності має опосередкований зв'язок з системою трудового потенціалу, але існування такого зв'язку не може бути розглянуто як джерело взаємодії системи конкурентоспроможності країни з системою її трудового потенціалу. Разом з тим серед складових системи конкурентоспроможності країни можна визначити ті елементи, які мають безпосереднє відношення до системи її трудового потенціалу. Кореляцію системи конкурентоспроможності держави з системою її трудового потенціалу подано на рисунку 3.8.

Як було зазначено вище, частка впливу того чи іншого елементу системи конкурентоспроможності держави на систему її трудового потенціалу неоднакова. Це пов'язано з методикою розрахунку індексу глобальної конкурентоспроможності держави. Разом з тим відповідно до проведеного аналізу можна визначити, що зміна ваги факторів конкурентоспроможності відбувається, як правило, у межах основних (базових) напрямів оцінювання та напрямів оцінювання рівня інноваційного розвитку (таблиця 3.2). Цікаво, що сукупна вага елементів групи ефективності розвитку економіки, не залежно від рівня розвитку країни, залишається майже незмінною (приблизно на рівні 50 %). Слід звернути увагу, що сукупність саме цих елементів системи конкурентоспроможності держави визначає лівову частку напрямів прямої кореляції системи конкурентоспроможності держави з системою її трудового потенціалу (рисунок 3.8).

Саме цей факт дає підстави для формулювання припущення про існування залежності між відповідними системами. Тобто, зміна рівня розвитку системи конкурентоспроможності держави неминуче позначиться на рівні розвитку системи її трудового потенціалу. Значення індексу глобальної конкурентоспроможності для України та деяких інших країн світу наведено у таблиці 3.3.

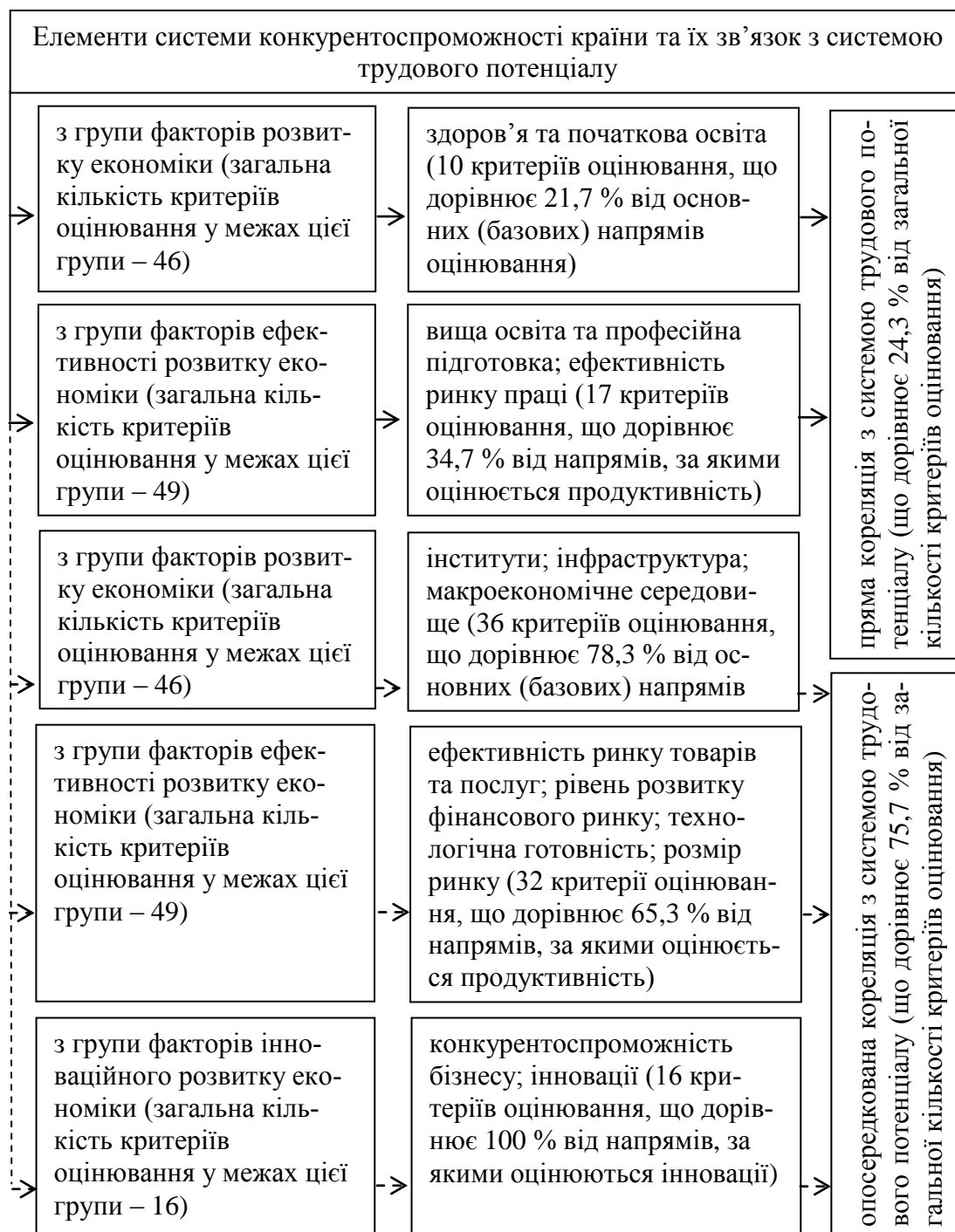


Рисунок 3.8 – Можливі напрями кореляції системи конкурентоспроможності держави з системою її трудового потенціалу відповідно до методики оцінювання WEF

З метою виявлення зв'язків між рівнем розвитку конкурентоспроможності держави в контексті досліджень фахівців WEF та рівнем розвитку трудового потенціалу країни розглянемо відповідні за роком показники

рівня розвитку людського потенціалу (Human Development index – HDI), розрахованого у межах дослідної діяльності Програми розвитку ООН (United Nations Development Programme – UNDP).

Таблиця 3.3 – Значення індексу глобальної конкурентоспроможності країни (Global Competitiveness Index) в контексті досліджень WEF [138]

№ з/п	Держава	Рік / Рейтинг / Значення Global Competitiveness Index ¹			
		2011 – 2012 (142 країни у рейтингу)	2010 – 2011 (139 країн у рейтингу)	2009 – 2010 (133 країни у рейтингу)	2008 – 2009 (134 країни у рейтингу)
1	Україна	82 / 4,0	89 / 3,90	82 / 3,95	72 / 4,09
2	РФ	66 / 4,21	63 / 4,24	63 / 4,15	51 / 4,31
3	Казахстан	72 / 4,18	72 / 4,12	67 / 4,08	66 / 4,11
4	Грузія	88 / 3,95	93 / 3,86	90 / 3,81	90 / 3,86
5	Польща	41 / 4,46	39 / 4,51	46 / 4,33	53 / 4,28
6	Естонія	33 / 4,62	33 / 4,61	35 / 4,56	32 / 4,67
7	Німеччина	6 / 5,41	5 / 5,39	7 / 5,37	7 / 5,46

Примітка. Значення Global Competitiveness Index, відповідно до методики розрахунку, оцінюється за шкалою від 1 до 7 балів, де показнику в 7 балів відповідає максимальний (1 бал – мінімальний) рівень глобальної конкурентоспроможності.

Слід звернути увагу, що складові HDI (довголіття, рівень освіти та ВВП на душу населення [19, с. 461]) багато в чому корелюються з кількісними та якісними характеристиками трудового потенціалу, що надає підстави для умовного ототожнення рівня розвитку людського потенціалу з рівнем розвитку трудового потенціалу. У таблиці 3.4 наведено значення HDI з урахуванням змісту доповідей UNDP.

Human Development index та Global Competitiveness Index – «це дві взаємопов’язані трирівневі ієрархічні динамічні системи, які залежать від значень взаємопов’язаних змінних, що входять в ці індекси, а також значень інших глобальних індексів та управлінських впливів, які вивчаються у межах класичної теорії ієрархічних багаторівневих систем» [27, с. 7]. Цінність цього визначення полягає у прогнозуванні зміни динаміки значень Global Competitiveness Index та Global Competitiveness Index для Росії на період до 2050 року. Результати такого прогнозу були отримані шляхом використання двох принципово різних методик, а саме – формальної

статистичної лінійної регресії та змістовної комп'ютаційної моделі на основі «нейронної» мережі Джордана – Елмана. Цікаво, що результати, отримані у межах однієї з методик, майже на 95 % співпадають з результатами, отриманими у межах іншої. Цей факт дає підстави для визнання результатів прогнозування як надійних.

Таблиця 3.4 – Значення HDI в контексті доповідей UNDP [141]

№ з/п	Держава	Рік розрахунку HDI / HDI ¹ / місце країни у рейтингу HDI			
		2011 (у рейтингу 187 країн)	2010 (у рейтингу 169 країн)	2009 (у рейтингу 182 країни)	2008/ 07 (у рейтингу 177 країн)
1	Україна	0,729 / 76	0,710 / 69	0,796 / 85	0,788 / 76
2	РФ	0,755 / 66	0,719 / 65	0,817 / 71	0,802 / 67
3	Казахстан	0,745 / 68	0,714 / 66	0,804 / 82	0,794 / 73
4	Грузія	0,733 / 75	0,698 / 74	0,778 / 89	0,754 / 96
5	Польща	0,813 / 39	0,795 / 41	0,880 / 41	0,870 / 37
6	Естонія	0,835 / 34	0,812 / 34	0,883 / 40	0,860 / 44
8	Німеччина	0,905 / 9	0,885 / 10	0,947 / 22	0,935 / 22

Примітка. HDI оцінюється за шкалою від 1 до 0, де 1 відповідає максимальному рівню розвитку людського потенціалу, а 0 – мінімальному

Для отримання відповідних результатів прогнозу для України було прийнято рішення не використовувати запропоновану методологію у повному обсязі, а лише прийняти для подальшого аналізу отримані прогнози як базові. За допомогою методу наукової екстраполяції та з урахуванням майже постійного існуючого співвідношення між відповідними значеннями, розрахованими для Росії та України (таблиці 3.3, 3.4), можна спрогнозувати динаміку зміни Global Competitiveness Index та Human Development Index для України. Результати такого прогнозу наведено у таблиці 3.5.

Безумовно, результати наведеного у таблиці 3.5 прогнозу зміни відповідних індексів для України мають порівняно велику вірогідність похибки. Це пов'язано насамперед з тим, що використані як початкові дані для подальшого прогнозу значення можуть бути не достовірними. Наприклад, у разі апробації методології А.О. Давидова щодо прогнозування динаміки зміни відповідних значень індексів для прибалтійських країн або Грузії в частині співвідношення результатів відновлених даних

(методика прогнозування передбачає як прогноз майбутніх значень, так і відновлення тих, які гіпотетично могли бути у час, коли дослідження розрахунку Global Competitiveness Index і Human Development Index ще не проводились) до даних результатів прогнозу майбутніх даних, скоріше за все, ми не зможемо підтвердити ефективність використання відповідної методики. Але це є виключення, яке існує для країн, що здійснюють масштабні трансформаційні перетворення як на інституціональному рівні, так і на рівні самих інституцій.

Таблиця 3.5 – Прогноз значень Global Competitiveness Index та Human Development Index для України до 2050 року

Рік	Значення Global Competitiveness Index для Росії ¹	Значення Global Competitiveness Index для України	Значення Human Development Index для Росії ²	Значення Human Development Index для України
2015	4,24	3,99	0,779	0,763
2020	4,38	4,12	0,798	0,782
2025	4,51	4,24	0,815	0,799
2030	4,61	4,33	0,829	0,812
2035	4,72	4,37	0,843	0,826
2040	4,81	4,52	0,856	0,839
2045	4,92	4,62	0,870	0,852
2050	5,01	4,71	0,883	0,865

Примітки.

1) Значення індексу відповідно до прогнозу А.О. Давидова, який був опрацьований за допомогою «нейронної» мережі Джордана – Елмана [27, с. 15]. Вірогідність прогнозу за оцінкою Давидова А.О. – 95 %.

2) Значення індексу відповідно до прогнозу А.О. Давидова, який був опрацьований за допомогою «нейронної» мережі та імітаційного моделювання [26, с. 17] Вірогідність прогнозу за оцінкою А.О. Давидова – 75 %.

Крім того, припущення щодо існування постійно діючого співвідношення між значеннями індексів, розрахованих, для Росії та України, також містить певні помилки. Хоча в цілому для країн, які не перебувають у фазі активної трансформації суспільно-економічних відносин, запропонована А.О. Давидовим методологія є цілком прийнятною, а отже, і результати прогнозу для України (таблиця 3.5) можуть бути прийняті до уваги як такі, що мають високу частку вірогідності.

Використані методи комплексного системного аналізу, імітаційного моделювання та прогнозування, які були застосовані для отримання прогнозу значень відповідних індексів для України, дають підстави для констатування факту прояву загальносистемних закономірностей у поведінці складних соціальних систем та у динаміці їх трансформації [31], а отже, отримані результати можуть бути використані для розробки довгострокового прогнозу розвитку суспільно-економічної системи України. Разом з тим необхідно враховувати, що відповідність результатів, опрацьованих у межах довгострокового прогнозування, результатам, отриманим внаслідок практик реалізації відповідних державних демографічних, економічних, освітніх концепцій розвитку, не може бути стовідсотковою. Степінь точності прогнозу не завжди піддається визначенню через можливе втручання у соціальний процес нових, які не мали місця у попередній соціальній практиці, чинників [17, с. 211] та залежить від якості самого суб'єкта оцінювання. Крім того, точність, вірогідність і ймовірність прогнозування залежить ще і від часової віддаленості самого майбутнього – безпосереднього, оглядного чи безумовного. У науковій літературі не має єдиного погляду щодо достовірності довгострокового прогнозування (вірогідності розвитку системи відповідно до сценарію розвитку (його показників), який було опрацьовано експертами як прогноз). Наприклад, у контексті довгострокового прогнозування економічного розвитку країни можна визначити обсяги промислового виробництва з точністю на рівні 95 % (час моделювання та прогнозування охоплює період з 1850 року до 2050 року) [77]. А.О. Давидов, досліджуючи можливості зміни HDI у довгостроковій перспективі, констатує вірогідність опрацьованого прогнозу на рівні 75 % (період моделювання та прогнозування вченого охоплює період з 1840 року по 2060 рік) [26, с. 16–17], в той час як більшість експертів вважає, що прогнозування розвитку системи на час понад 10 – 15 років не тільки суттєво знижує вірогідність отримання відповідних результатів, а і одночасно підвищує стан невизначеності щодо можливості поведінки системи в цілому [32].

Для оцінювання точності опрацьованих прогнозів найчастіше використовуються такі характеристики: MSE, RMSE, MAD (ці критерії відображують похибку в одиницях виміру, а відповідно їхня величина зале-

жить від специфіки числового ряду), RMSPE, MAPE (ці критерії вимірюються у відносних одиницях, що створює підстави для порівняння загальних рівнів відповідних моделей) [116]. Кожна система, по відношенню до якої здійснюється прогноз розвитку, має свої особливості, що обумовлює застосування відмінного від іншого інструментарію прогнозування, а отже, не можна визначити єдиний (універсальний) критерій вимірювання точності прогнозу. Хоча, незалежно від обраного інструментарію, точність прогнозу (зменшення вірогідності помилки), як було зазначено вище, залежить від тривалості періоду, на який власне і опрацьовується сам прогноз: довгострокове прогнозування має більшу вірогідність можливої помилки порівняно з короткостроковим прогнозом. Це пов'язано з високою дисперсією прогнозів у довгостроковому періоді. Логічну класифікацію оцінки якості прогнозів, в контексті використання критерію RMSPE, було запропоновано А.В. Ставицьким. Шкала такої класифікації подана у таблиці 3.6 [98, с. 21].

Таблиця 3.6 – Шкала оцінки якості прогнозів

RMSPE, % (межі можливої помилки)	Якість прогнозу
0 – 20	висока
20 – 40	добра
40 – 60	задовільна
більше 0	незадовільна

Питання полягає у точності прогнозу динаміки зміни значень Global Competitiveness Index та Human Development Index, розрахованих для України до 2050 року (таблиця 3.5). Якість цього прогнозу можна оцінити як високу. Але така оцінка буде правильною якщо:

- прогноз значень Global Competitiveness Index та Human Development Index, розрахованих для Росії, прийнятий як основне джерело інформації для подальших розрахунків, виявиться правильним;
- співвідношення між значеннями Global Competitiveness Index та Human Development Index, розраховане для Росії та України, залишиться незмінним;

- виявлена на рівні соціуму лінійна залежність між значеннями Global Competitiveness Index та Human Development Index буде правильною на весь період прогнозування;

- соціальна-економічна система буде залишатись у межах традиційного темпу трансформаційних перетворень (відсутність соціальних потрясінь, масштабних регіональних та міждержавних конфліктів тощо).

Слід звернути увагу, що «будь-яка національна економічна система є відкритою (незамкненою), а тому є схильною до впливу світових тенденцій у виробництві товарів і послуг, розвитку науки і техніки тощо. Основною характеристикою розвитку економіки є економічне зростання, під яким розуміють збільшення обсягу та якості вироблених товарів і послуг. Економічне зростання це нелінійний процес, який демонструє, крім поступального, коливальні процеси з різними періодами (будь-яка економічна система є чутливою до коливальних змін)» [75, с. 177], а отже, точність опрацьованого прогнозу, особливо в контексті його розбудови на підґрунті лінійної залежності, є досить умовною. Хоча на етапі інтенсивного розвитку суспільно-економічної системи (перебування системи в активній фазі трансформаційних перетворень) найбільшої значущості набуває не стільки точність прогнозування скільки знання напрямів (тенденцій) розвитку системи [47]. Цікавою є думка В.І. Клісторіна, який, не зменшуючи значущості критерію точності та надійності прогнозу, звернув увагу на загальну умову його характеристики як успішного: «особливо успішним слід вважати той прогноз, який «вгадує» зміну тенденцій, тобто визначає точки перелому та інші якісні характеристики динаміки системи» [43, с. 40].

Отже, знання можливих особливостей (напрямів) зміни поведінки об'єкта прогнозування, незважаючи на деяку цілком очікувану кількісну неточність окремих значень, може бути корисною при опрацюванні сценаріїв розвитку системи в цілому.

Аналіз статистичної інформації, наведеної у таблиці 3.3, та зіставлення її з результатами оцінювання рівня розвитку трудового потенціалу (таблиця 3.4), дозволяє сформулювати такі висновки.

1. У контексті результатів аналізу теоретичних напрацювань щодо виявлення зв'язків між значеннями HDI з глобальними економічними, по-

літичними, релігійними, соціокультурними індексами, які використовуються у світовій практиці оцінювання рівнів розвитку країни за відповідним напрямом [24, 28, 58, 59, 69], слід визнати існування прямих та зворотних, лінійних та нелінійних залежностей рівня розвитку трудового потенціалу країни від рівня розвитку її конкурентоспроможності. Цілком очікуваним з огляду на загальносистемні властивості динаміки розвитку суспільства (закон лінійного зростання, ступеневе функціонування [25]) є результат позитивної зміни значень як Human Development Index, так і Global Competitiveness Index майже для всіх країн світу. Цей факт, з одного боку, може свідчити про відсутність очевидної залежності між результатами діяльності національного уряду та рівнем розвитку окремої підсистеми суспільства, а з іншого – про те, що діяльність всіх урядів є ефективною. Таке твердження не може бути прийнято за основу для подальшого наукового пошуку. Це пов'язано з тим, що уряд країни є безпосереднім учасником (суб'єктом та об'єктом) інституціонального процесу [62], а отже, і його діяльність суттєво впливає на динаміку суспільного розвитку. Хоча можна погодитися з виявленою залежністю значення перехідних вірогідностей від часу, а саме: «стохастичний процес переходу між групами країн світу (в контексті методології розрахунку HDI та поділу країн на групи залежно від його значення) на рівні соціуму є неоднорідним (залежить від часу), а знаходження в групі стає з часом найбільш стійким» [27, с. 8]. Цілком закономірно, що значення Human Development Index та Global Competitiveness Index у своїй прямій та зворотній, лінійній та нелінійній залежності від напрямів та динаміки діяльності національного уряду мають певні лаги (затримання), що обумовлює невідповідність наявних на цей час результатів оцінювання рівнів розвитку людського потенціалу та глобальної конкурентоспроможності – сьогоденній діяльності національного уряду. Час такої затримки з огляду на методику розрахунку відповідних індексів може становити від двох до трьох років.

2. Глобальний індекс конкурентоспроможності з огляду на основні критерії його розрахунку може бути використаний як порівняльна категорія з рівнем розвитку трудового потенціалу. Таке припущення є цілком логічним з урахуванням тлумачення конкурентоспроможності як категорії, визначення змісту якої було надано Б. Скоттом: «Здатність держави

виробляти, розподіляти товари та послуги у міжнародній економіці у конкурентній боротьбі з товарами і послугами, виробленими іншими країнами, і робити це таким чином, щоб підвищувався життєвий рівень населення в країні» [136, с. 15]. У цьому визначенні акцентовано увагу на виробництві державою товарів (послуг), які за своєю якістю або особливістю використання є найбільш сприятливими для споживача, причому умовою такого виробництва є підвищення рівня життя. Конкурентоспроможною є та країна, яка поєднує вдалу міжнародну торгівлю, об'єктом якої є високотехнологічна продукція власного виробництва, з високим рівнем продуктивності праці, доходами, що забезпечують розвиток суб'єктів господарювання та гідну заробітну плату [129]. Досить корисним у змісті вище наведеного визначення є посилення на виробництво високотехнологічної продукції та високу заробітну плату як основні умови конкурентоспроможності країни. Отже, цілком очевидно, що такі детермінанти конкурентоспроможності країни як якість виготовленої продукції та її технологічність у поєднанні з високим рівнем життя та продуктивністю праці є критеріями, які можуть бути застосовані для характеристики рівня розвитку трудового потенціалу країни. Наприклад, така характеристика конкурентоспроможності країни як рівень технологічності виготовленої продукції досить наочно корелюється з рівнем якісного розвитку трудових ресурсів, а продуктивна праця у поєднанні з високим рівнем мотивації (у нашому випадку висока заробітна плата) є умовами перетворення трудового потенціалу на основний ресурс виробництва, ефективне використання якого у кінцевому випадку і визначає конкурентоспроможність країни.

3. Рівень глобальної конкурентоспроможності України, в контексті значень індексу глобальної конкурентоспроможності (Global Competitiveness Report 2011–2012), підвищився з 3,90 у 2010–2011 до 4,00 у 2011–2012 роках, що може свідчити про ефективність діяльності уряду за відповідними напрямками державної політики. Разом з тим у 2008–2009 роках значення Global Competitiveness Index для України було розраховано на рівні 4,09. Крім того, слід звернути увагу, що «з 2000 року в рейтингу глобальної конкурентоспроможності WEF Україна змістилася на 33 позиції вниз. Причому падіння не зупинялося навіть у період економічної

стабільності (1999–2004 рр.), що є ознакою експлуатації екстенсивної моделі зростання та інфляції ресурсів інтенсивного розвитку. Тобто того розвитку, який у підсумку й дає нову якість життя, новий рівень виробничої культури, нову структуру економіки» [94]. Сьогодні Україна за рівнем глобальної конкурентоспроможності позиціонується поряд з такими країнами як Тринідад і Тобаго, Намібія та Гватемала. Цікаво, що за рівнем розвитку людського потенціалу ці країни в цілому не можуть бути співвіднесені з Україною, яка за рейтингом HDI у 2011 році займає 76-ту позицію. Наприклад, Тринідад і Тобаго позиціонує на 62-му місці, Намібія на 120-му, а Гватемала на 131-му. Цей факт свідчить, що виявлена нами залежність між рівнем розвитку конкурентоспроможності країни та рівнем розвитку її трудового потенціалу потребує додаткової перевірки у межах окремого напрямку наукового пошуку. Таким чином, модель відповідної залежності належить до категорії змістовно-концептуальних, а тому не може розглядатися у так званому «чистому» вигляді.

4. Конкурентоспроможність залежно від об'єкта, відповідно до якого застосовується ця характеристика, має виключний перелік факторів, що визначають рівень її прояву. Головними факторами, що впливають на рівень конкурентоспроможності конкретного об'єкта, є: для підприємства – рівень витрат і цін та якість продукції; для галузі – рівень техніко-технологічного розвитку та наявність сучасної інфраструктури; для національної економіки – науково-технічний та інноваційний рівень виробництва і розвиненість ринкових інститутів [74, с. 212]. З урахуванням особливостей у рівнях прояву конкурентоспроможності та майже аналогічної природи проявів рівнів у категорії трудового потенціалу слід констатувати факт необхідності дотримання принципу відповідності рівня під час проведення аналізу існуючих зв'язків між системою конкурентоспроможності та системою трудового потенціалу. Визначення рівнів таких зв'язків (людина, організація, галузь (регіон), держава) дає можливість наблизитись до з'ясування напрямів, методів та механізмів державного впливу на той чи інший об'єкт конкурентоспроможності, а відповідно і трудового потенціалу. Необхідність державного втручання у процес розвитку конкурентоспроможності (трудового потенціалу) має пряму залежність від рівня позиціонування відповідного об'єкта. Так, на рівні лю-

дини участь держави у формуванні та розвитку її конкурентоспроможності (трудового потенціалу) повинна бути мінімальною з огляду на той факт, що на цьому рівні рівень свободи об'єкта є максимальним, а відповідно будь-яке втручання у систему функціонування об'єкта скоріше обмежить розвиток відповідної системи [65, с. 176]. Цей факт підтверджено результатами емпіричного дослідження, в ході якого було виявлено мінімальні очікування суб'єктів щодо державного втручання у процес розвитку системи їх трудового потенціалу [60]. Разом з тим на рівні держави таке втручання є найбільш доцільним та таким, що здатне забезпечити максимально ефективну дію [70].

5. За результатами аналізу значень HDI та GCI у 2011 році та відповідного до них рейтингу позиціонування країн можемо констатувати факт існування кореляції між рівнем розвитку конкурентоспроможності та рівнем розвитку трудового потенціалу. Об'єктом для проведення аналізу була обрана група країн, яка за дослідженнями WEF має статус «країни з дуже високим рівнем людського розвитку» (всього 47 країн). Зіставлення рейтингів HDI та GCI у межах перших 47 країн дозволило констатувати, що факт одночасного позиціонування країни відразу у двох рейтингах підтверджується у 80 % випадків. Разом з тим при порівнянні рейтингів у межах перших двадцяти країн відповідних рейтингів відсоток кореляції буде дещо меншим, а саме 70 %. Таким чином виявлена залежність між рівнем конкурентоспроможності держави та рівнем розвитку її трудового потенціалу може бути розглянуто як підґрунтя для формування системи державних впливів, а саме – державне управління трудовими можливостями населення може відбуватись через вплив на систему конкурентоспроможності держави.

6. Прогноз значень Global Competitiveness Index та Human Development Index для України до 2050 року має як безпосередню, так і опосередковану значущість для теорії та практики державного управління. Отримані результати щодо можливої динаміки змін значень Global Competitiveness Index та Human Development Index дозволяють констатувати факт збереження розриву між позиціонуванням України у відповідних рейтингах з країнами, які є лідерами щодо рівнів розвитку людського потенціалу та глобальної конкурентоспроможності. Такий висновок може бути

підтверджено результатами досліджень, опрацьованих на підставі моделювання, прогнозування та аналізу показників ВВП Росії, розрахованих за останні сто років П. Грегором (з 1885 р. до 1913 р.), М. Харрісоном та А. Маркевічем (з 1913 р. до 1928 р.), А. Бергсоном (з 1928 р. до початку 1990-х), а саме [95, 137]:

- за останні сто років різниця співвідношення між ВВП Росії та США, як країни лідера економічного розвитку XX ст., не змінилася (у 1885 році ВВП Росії дозволяло країні позиціонуватися на рівні п'ятого місця серед країн світу, в той час як на початку 1990-х позиція країни була визначена шостим місцем, що не суттєво вплинуло на взаємне розташування країн у відповідному рейтингу), тобто ВВП Росії так і залишилось на рівні 30 % від ВВП США не залежно від потужних трансформаційних перетворень;

- економіка Росії не зазнала а ні потужних підйомів (таких, які були характерними для Південної Кореї), а ні суттєвих провалів (характерно для Аргентини), що свідчить про перебування країни у стадії стабільного економічного та соціального розвитку.

Цей висновок є дуже корисним як в контексті структурної єдності території сучасної України з Росією в період часу у межах якого було здійснено аналіз ВВП (з 1885 року до початку 1990-х років), тобто наведені вище узагальнення є актуальними і для України з огляду на досить амбітну програму українського уряду щодо входження України до двадцятки розвинутих країн світу.

Відомо, що загальноприйнятим критерієм входження країни до так званої групи ТОП 20 є індекс розвитку людського потенціалу (HDI) та рівень ВВП. Згідно з дослідженнями WEF, у 2011 році останньою країною, яка увійшла до ТОП 20 відповідно до значень HDI, була Франція з HDI на рівні 0,884 [141]. Маючи за точку відліку цей рівень, спробуємо екстраполювати значення HDI для України, які були отримані в результаті опрацювання прогнозу динаміки зміни відповідного індексу (таблиця 3.5). Отже, за опрацьованим прогнозом Україна у 2050 році матиме значення HDI на рівні 0,865, що навіть за умови зупинки розвитку провідних країн світу (що вже є неможливим з огляду на теорію розвитку соціальних систем) не дозволить Україні увійти до ТОП 20. Досягнення Україною зна-

чення HDI у 0,865 дозволить їй досягти рівня розвитку людського потенціалу, який визначено у 2011 році для Чехії (27 позиція зі значенням 0,865). Отже, відставання України від Чехії на 2011 рік умовно можна визначити на рівні 39 років. За результатами прогнозу, опрацьованого фахівцями Міжнародного валютного фонду (International Monetary Fund) «World Economic Outlook Database» щодо можливої динаміки зміни розмірів ВВП, проведеного у 2011 році, Україна також не має шансу увійти до двадцятки розвинутих країн світу [40; 126, с. 198].

При збереженні існуючої динаміки розвитку суспільно-економічних відносин Україна у 2050 році матиме значення GCI на рівні 4,71, що у межах рейтингу WEF за 2011 рік відповідає значенню GCI Чилі (31 позиція рейтингу з GCI на рівні 4,7) [138]. Досить умовно можемо припустити, що різниця між рівнями глобальної конкурентоспроможності України та Чилі у часовому вимірі дорівнює 39 років. При проведенні відповідного порівняння з Естонією (33 позиція рейтингу з GCI на рівні 4,62) відставання України за рівнем глобальної конкурентоспроможності, відповідно до опрацьованого прогнозу (таблиця 3.5), становить 34 роки. До речі, Естонія має одне з найвищих значень GCI серед країн, які мають досвід використання соціалістичної моделі розвитку (на другому місці після Китаю, GCI якого розраховано на рівні 4,9, що відповідає 26-й позиції рейтингу).

Вище наведені припущення є вірогідними лише за умови збереження домінуючих на цей час рівномірно-поступальних процесів розвитку в Україні. В цьому контексті заслуговує на увагу той напрям державного управління, який пов'язаний з активізацією у суспільстві нелінійних процесів хвильового або циклічного характеру, що може забезпечити прискорене подолання історично обумовленого етапу розвитку. Теоретичним підґрунтям для формування відповідних напрямів державної політики повинні стати результати творчого переосмислення досвіду тих країн, які свого часу створили інституціональні передумови для потужного суспільно-економічного розвитку у межах біфуркаційного сценарію соціальних трансформацій.

7. Огляд існуючої практики прогнозування напрямів трансформації суспільно-економічних відносин у поєднанні з теорією і практикою інди-

кативного управління соціальним розвитком свідчить про недостатню ефективність використання потенціалу соціальних (економічних) прогнозів у державному управлінні. Скоріше за все це пов'язано з невисокою точністю опрацьованих прогнозів, які свого часу не були підтверджені практикою відповідних соціальних змін (економічних перетворень). Активне використання прогнозування для передбачення змін у соціальних установах людей та стані суспільства (економіки) дозволить не тільки отримати інформацію щодо можливих напрямів зміни стану об'єкта прогнозування, а й сприятиме ефективному використанню можливостей органів державного управління в частині опрацювання реальної стратегії розвитку країни та результативних шляхів її реалізації. Разом з тим слід пам'ятати про існування загальнометодологічних проблем та необхідності підвищення якості методичних засобів соціальної прогностики. Першим кроком у контексті удосконалення існуючої практики застосування методу прогнозування в державному управлінні повинен стати ґрунтовний методологічний аналіз та оцінка способів складання соціальних (економічних) прогнозів, які використовуються. Другим кроком повинно стати як можна більш точне визначення можливостей і меж кожного з методів прогнозування у поєднанні з опрацюванням шляхів їх розвитку за напрямом підвищення результативності. Крім того, «належить знайти і досить надійні прийоми експериментальної перевірки опрацьованих прогнозів, особливо довгострокових, та прийоми попередньої перевірки тих засобів, які пропонуються для їх удосконалення» [106, с. 543].

Контрольні запитання

1. Розкрийте зміст залежності між системою конкурентоспроможності фахівця (підсистемою трудового потенціалу людини) та підсистемою трудового потенціалу організації. Наведіть результати аналізу змісту зв'язків категорій потенціалу та конкурентоспроможності.

2. Поясніть особливості взаємодії системи (підсистеми) конкурентоспроможності суб'єкта з підсистемою (системою) його конкурентоспроможності з урахуванням рівня позиціонування.

3. Визначте місце та роль знання як характеристики трудового потенціалу соціального об'єкта та його конкурентоспроможності серед основних (традиційних) факторів виробництва.

4. За якими основними напрямками корелюється зміст трудового потенціалу людини з її людським капіталом. Надайте стислу характеристику стану розвитку трудового потенціалу в Україні.

5. Розкрийте зміст класифікації підходів до тлумачення трудового потенціалу. Які підсистеми у межах трудового потенціалу та чому саме ви вважаєте базовими? Поясніть склад трудового потенціалу населення та надайте його стислу характеристику.

6. Які наукові школи займаються дослідженням конкурентоспроможності? Надайте стислу характеристику методик оцінювання рівня конкурентоспроможності держави, які використовуються фахівцями IMD та WEF. Визначте спільні групи характеристик, що використовуються фахівцями IMD та WEF при аналізі рівня розвитку національного конкурентного середовища.

7. Визначте напрями кореляції системи трудового потенціалу країни з системою її конкурентоспроможності (відповідь надайте в контексті порівняльного аналізу чинників, що характеризують трудовий потенціал та конкурентне середовище).

8. Розкрийте зміст системи показників індексу глобальної конкурентоспроможності (фактори Global Competitiveness Index). Яка група з факторів та чому саме є більш значущою для оцінювання рівня розвитку трудового потенціалу?

9. Надайте характеристику рівня розвитку конкурентних відносин в Україні та його впливу на формування і використання трудових можливостей населення.

10. Які можливі напрями кореляції системи конкурентоспроможності держави з системою її трудового потенціалу ви знаєте (відповідь надайте в контексті змісту методики оцінювання WEF).

11. За допомогою методу порівняльного аналізу надайте характеристику рівня позиціонування України серед інших країн світу в контексті значень індексів глобальної конкурентоспроможності (GCI) та індексів людського розвитку (HDI).

12. За яких умов результати прогнозу розвитку системи трудового потенціалу для України є найбільш вірогідними в контексті можливості їх реалізації?

13. Які основні якості власної системи трудового потенціалу ви вважаєте найбільш конкурентоспроможними та чому? Визначте перспективні напрями розвитку власного трудового потенціалу.

14. Надайте характеристику системи власної конкурентоспроможності на регіональному (державному, світовому) ринку праці?

СПИСОК ДЖЕРЕЛ ІНФОРМАЦІЇ

1. Акулов М.Г. Економіка праці і соціально-трудові відносини : навч. посіб. / М.Г. Акулов. – К. : Центр учбової літератури, 2012. – 328 с.
2. Андреев В.И. Конкурентология : учебный курс для творческого развития конкурентоспособности / В.И. Андреев. – Казань : Центр инновационных технологий, 2004. – 468 с.
3. Андреев С.Ю. Конкурентоспособность личности и интересы общества [Электронный ресурс] / С.Ю. Андреев // Научный журнал КубГАУ. – 2004. – № 6 (04). – Режим доступа : <http://ej.kubagro.ru/2004/04/pdf/15.pdf>
4. Андріяко Т.Ю. Педагогічна сутність і структура конкурентоспроможності фахівця [Електронний ресурс] / Т.Ю. Андріяко // Педагогічна наука: історія, теорія, практика, тенденції розвитку. – 2010. – №3. – Режим доступу : http://intellect-invest.org.ua/rus/pedagog_editions_e-magazine_pedagogical_science_vypuski_n3_2010_st_6/
5. Барашков С.В. Конкурентоспособность как экономическая категория / С.В. Барашков // Информационное обеспечение управления конкурентоспособностью / С.В. Барашков, Е.М. Белый, С.Г. Светульников и др.; под ред. С.Г. Светулькова. – М. : Финансы, 2006. – 324 с. – Розд. 2. – С. 56–94.
6. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования / Белл Д. ; пер. с англ. ; под ред. В.Л. Иноземцева. – М. : CLXX, 2004. – 788 с.
7. Богданов А.А. Тектология. Всеобщая организационная наука : в 2 т. / А.А. Богданов. – М. : Экономика, 1989. – Т.1. – 1989. – 304 с.
8. Богиня Д.П. Концептуальні підходи до визначення конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці / Д.П. Богиня // Україна: аспекти праці. – 1999. – № 6. – С. 3–8.
9. Бойко А.И. Учебное пособие по экономической демографии / А.И. Бойко, М.В. Карманов. – М. : МЭСИ, 2000. – 340 с.
10. Буряк Р.І. Характеристика якості як економічної категорії в діяльності підприємств АПК / Р.І. Буряк // Науковий вісник Національного

університету біоресурсів і природокористування України. – 2010. – Вип. 154, Ч.1. – С. 48–54.

11. Варій М.Й. Загальна психологія : навч. посіб. / М.Й. Варій. – К. : Центр учбової літератури, 2007. – 968 с.

12. Ведерніков М. Генезис конкурентоспроможності робочої сили в контексті розвитку управління персоналом / М. Ведерніков, А. Крисько // Економічний аналіз. – 2010. – Вип. 7. – С. 246–244.

13. Владимірова Л.П. Экономика труда : учеб. пособ. / Л.П. Владимірова. – М. : Издат. дом «Дашков и Ко», 2000. – 216 с.

14. Воронкова А.Е. Підтримка конкурентоспроможного потенціалу підприємства / А.Е. Воронкова, В.П. Пономарьов, Г.І. Дібніс. – К. : Техніка, 2000. – 152 с.

15. Гайдуцький А.П. Роль міграційного капіталу у забезпеченні макроекономічної стабільності країни / А.П. Гайдуцький // Фінанси України. – 2007. – № 7. – С. 20–34.

16. Гельвановский М.И. Что такое конкурентоспособность? [Электронный ресурс] / М.И. Гельвановский // Экономическая и философская газета. – 2006. – №7. – Режим доступа : <http://www.eifgaz.ru/gelvanovsky.htm>

17. Горшков М.К. Прикладная социология : учеб. пособ. для вузов / М.К. Горшков, Ф.Э. Шереги. – М. : Центр социального прогнозирования, 2003. – 312 с.

18. Грейсон Дж. К. Американский менеджмент на пороге XXI века / Дж. К. Грейсон, К. О'Делл ; пер. с англ. И.С. Олейник, С.П. Семенцова; авт. предисл. Б.З. Мильнер; ред. Л.Е. Миронова. – М. : Экономика, 1991. – 320 с.

19. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / О.А. Грішнова. – К. : Знання, 2004. – 535 с.

20. Грішнова О.А. Конкурентоспроможність персоналу підприємства: критерії визначення та показники вимірювання / О.А. Грішнова, О.М. Шпирко // Україна: аспекти праці. – 2004. – № 3. – С. 3–9.

21. Губанов С.С. Производительные силы: переход к технологической эпохе / С.С. Губанов // Экономист. – 2002. – №7. – С. 36 – 47.

22. Гусева М.Н. Управление обеспечением конкурентоспособности предпринимательских структур в строительстве : автореф. дис. на соискание науч. степени д. экон. н. спец. 08.00.05. «Экономика и управление народным хозяйством (экономика предпринимательства)» / М.Н. Гусева. – М., 2011. – 32 с.

23. Давидюк Т.В. Трудові ресурси, трудовий потенціал, робоча сила, людський капітал: взаємозв'язок категорій / Т.В. Давидюк // Вісник Житомирського державного технологічного університету. Економічні науки. – 2009. – №1 (47). – С. 32–35.

24. Давыдов А.А. Динамика развития человека [Электронный ресурс] : научные статьи о динамике развития человека / А.А. Давыдов // Российское общество социологов. – Режим доступа : http://www.ssarss.ru/files/File/KomitetyROS/SystemSociology/Human_Development.pdf

25. Давыдов А.А. Динамика развития человека в социуме : 1980–2010 гг. [Электронный ресурс] : научные статьи о динамике развития человека / А.А. Давыдов // Российское общество социологов. – Режим доступа : http://www.ssarss.ru/files/File/KomitetyROS/SystemSociology/HDI_1980_2010.pdf

26. Давыдов А.А. Развитие человека в России : долгосрочный прогноз [Электронный ресурс] : научные статьи о динамике развития человека / А.А. Давыдов // Российское общество социологов. – Режим доступа : http://www.ssarss.ru/files/File/KomitetyROS/SystemSociology/HDI_Russia.pdf

27. Давыдов А.А. Развитие человека и конкурентоспособность страны в социуме : долгосрочный прогноз для России [Электронный ресурс] : научные статьи о динамике развития человека / А.А. Давыдов // Российское общество социологов. – Режим доступа : http://www.ssarss.ru/files/File/KomitetyROS/SystemSociology/Stochastic_dynamics_HDI.pdf

28. Давыдов А.А. Россия : начальные условия модернизации [Электронный ресурс] : научные статьи о модернизации, инновационном развитии России и системной социологии / А.А. Давыдов // Российское общество социологов. – Режим доступа : http://www.ssarss.ru/files/File/info/Russia_Index.pdf

29. Данилова Т.А. Формирование конкурентоспособной личности в образовательном процессе вуза / Т.А. Данилова // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. Психолого-педагогические науки. – 2008. – № 12(88). – С. 270–276.

30. Дементьева А.Г. Конкурентоспособность международных компаний / А.Г. Дементьева // Маркетинг. – 2000. – № 3. – С. 64–67.

31. Демографическая модернизация России, 1900–2000 / Е.М. Андреев, Д.Д. Богоявленский, А.Г. Вишневский и др. ; под ред. А.Г. Вишневского. – М. : Новое издательство, 2006. – 608 с.

32. Державне регулювання економіки : навч. посіб. / С.М. Чистов, А.Є. Никифоров, Т.Ф. Куценко та ін. – К. : КНЕУ, 2000. – 316 с.

33. Довга В.В. Формування конкурентоспроможного колективу – запорука успіху компанії на ринку [Електронний ресурс] / В.В. Довга // Наукова конференція. Економіка. – Режим доступу : <http://intkonf.org/dovga-vv-formuvannya-konkurentospromozhnogo-kolektivu-zaporuka-uspihu-kompaniyi-na-rinku/>

34. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч.-метод. посіб. / В.Я. Брич, О.П. Дяків, С.А. Надвиничний та ін. ; за заг. ред. Є.П. Качана. – Тернопіль : ТДЕУ, 2006. – 373 с.

35. Заярна Н.М. Роль конкурентоспроможного трудового потенціалу в розвитку підприємства / Н.М. Заярна, Т.А. Красільнікова–Львівська // Науковий вісник НЛТУ України. – 2010. – Вип. 20. – С. 212–214.

36. Звіт про конкурентоспроможність України 2010. Назустріч економічному зростанню та процвітання [Електронний ресурс] / Фонд «Ефективне Управління» // Всесвітній економічний форум. – Режим доступу : http://www.feg.org.ua/docs/Competitiveness_report_2010_ua.pdf

37. Звонар Й.П. Особливості аналізу конкурентоспроможності трудового потенціалу регіону / Й.П. Звонар // Економічний аналіз. – 2008. – Вип. 3 (19). – С. 37–40.

38. Зиновкина М.М. Педагогическое творчество : модульно-кодированное пособие / М.М. Зиновкина. – М. : МГИУ, 2007. – 258 с.

39. Ивановская Л.В. Трудовые ресурсы, персонал и трудовой потенциал организации / Л.В. Ивановская // Управление персоналом организа-

ции / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, И.Е. Ворожейкин и др. ; под ред. А.Я. Кибанова. – М. : ИНФРА-М, 2008. – 638 с. – С. 53–64.

40. Іванкевич В. Чи має Україна шанс? [Електронний ресурс] / В. Іванкевич // Ліга. Блоги. – 2012. – Режим доступу : <http://blog.liga.net/user/vivankevych/article/8529.aspx>

41. Іляш О.І. Економіка праці та соціально-трудові відносини / О.І. Іляш, С.С. Гринкевич. – К. : Знання, 2010. – 476 с.

42. Іншаков О.В. Інституція – ключ до розуміння економічних інститутів / О.В. Іншаков, Д.П. Фролов // Економічна теорія. – 2011. – №1. – С. 52–62.

43. Клисторин В.И. О точности и надежности прогнозов / В.И. Клисторин // Всероссийский экономический журнал. – 2011. – №12. – С. 40–47.

44. Кныш М.И. Конкурентные стратегии : учеб. пособие / М.И. Кныш. – СПб. : Любавич, 2000. – 284 с.

45. Користін О.Є. Економічна безпека : навч. посіб. / О.Є. Користін, О.І. Барановський, Л.В. Герасименко. – К. : Правова єдність ВАВ. – 2010. – 368 с.

46. Крупка Л.С. Трудова міграція як індикатор соціального, економічного та політичного життя країни [Електронний ресурс] / Л.С. Крупка // Демократичне врядування : електронне наукове фахове видання. – 2008. – №1. – Режим доступу : http://www.lvivacademy.com/visnik/fail/L_Krupka.pdf

47. Крюков В.А. Прогноз в эпоху перемен – важна не точность, а знание направления движения? / В.А. Крюков // Всероссийский экономический журнал. – 2011. – №12. – С. 2–3.

48. Кукубаева А.Х. Стратегия развития образования в Казахстане [Электронный ресурс] / А.Х. Кукубаева // Академии «Көкше». Каталог статей. – Режим доступа : http://www.koksheacad.kz/katalog_statej.html

49. Кушнірчук-Ставніча О.М. Управління міграцією трудових ресурсів в системі економічної безпеки держави [Електронний ресурс] / О.М. Кушнірчук-Ставніча // Ефективна економіка : електронне наукове фахове видання . – Режим доступу : <http://www.economy.nayka.com.ua/index.php?operation=1&iid=305>

50. Луцик О.Д. Гістологія людини / О.Д. Луцик, А.Й. Іванова, К.С. Кабак. – Львів : Мир, 1993. – 400 с.

51. Маркетинг : навч. посіб. / С.І. Чеботар, Я.С. Ларіна, О.П. Луцій та ін. – К. : Наш час, 2007. – 504 с.

52. Марцин В.С. Конкурентне середовище, шляхи його реформування та механізм забезпечення конкурентоспроможності підприємства // В.С. Марцин // Наукові праці ДонНТУ. Сер. : Економічна. – 2008. – № 33–1. – С. 78–84.

53. Матковський Р.Б. Економічний потенціал України та шляхи його ефективного використання : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.01.01 «Економічна теорія» / Р.Б. Матковський. – К., 2003. – 20 с.

54. Мейер К. Живая организация. Компания как живой организм. Грядущая конвергенция информатики, нанотехнологии, биологии и бизнеса / К. Мейер, С. Дэвис ; пер. с англ. Анна Стативка. – М. : Издательство «Добрая книга», 2007. – 368 с.

55. Мирненко В.И. Трактовка объекта конкурентоспособности человеческого ресурса на рынке труда в современных условиях / В.И. Мирненко, И.М. Миценко, О.В. Дьяченко // Наукові праці КНТУ. Економічні науки. – 2010. – Вип. 17. – С. 31–35.

56. Митина Л.М. Психология развития конкурентоспособной личности / Л.М. Митина. – М. : МПСИ, МОДЭК, 2003. – 400 с.

57. Міграційні процеси в Україні: сучасні виклики та регіональна специфіка : наукова доповідь за матеріалами круглого столу «Проблеми захисту прав мігрантів в умовах сучасної кризи: макроекономічні та регіональні аспекти» (Львів, 17 червня 2009 року) / (наук. ред. У.Я. Садова) НАН України. Ін-т регіональних досліджень. – Львів : ІРД НАН України, 2009. – 48 с.

58. Мороз В.М. Взаємозв'язок рівня свободи совісті у державі з рівнем розвитку її трудового потенціалу / В.М. Мороз // Ефективність державного управління : збірник наукових праць Львівського регіонального інституту державного управління Національної академії державного управління при Президентові України. – 2011. – № 29. – С. 217–224.

59. Мороз В.М. Взаимосвязь уровня свободы труда, как компонента экономической свободы, с уровнем развития трудового потенциала страны / В.М. Мороз // Проблемы рынка труда и формирования трудовых ресурсов : материалы II междунар. научн.-практ. конф., г. Москва, 16 декабря 2011 г. – М. : ООО «НИПКЦ Восход – А», 2012. – 288 с. – С. 153–163.

60. Мороз В.М. Відповідальність суб'єктів процесу формування, використання та розвитку трудового потенціалу: тендерний аспект / В.М. Мороз // Вісник Національної академії державного управління при Президентові України. – 2010. – № 2. – С. 251–259.

61. Мороз В.М. Державне регулювання / В.М. Мороз // Енциклопедичний словник з державного управління; уклад. Ю.П. Сурмін, В.Д. Бакуменко, А.М. Михненко та ін. ; за ред. Ю.В. Ковбасюка, В.П. Трощинського, Ю.П. Сурміна. – К. : НАДУ, 2010. – 820 с. – С. 148.

62. Мороз В.М. Застосування наукового інструментарію інституціоналізму у межах науки державного управління: теоретико-методологічний аспект / В.М. Мороз // Вісник Національної академії державного управління при Президентові України. – 2012. – №1. – С. 42–48.

63. Мороз В.М. Место и роль феномена «Я» в системе трудового потенциала личности / В.М. Мороз // Актуальные вопросы развития современного общества : материалы Международной научно-практической конференции (22 апреля 2011 г.) / в 2-х томах, Т. 2 [редкол. : Горохов А.А. (отв. ред.); Юго-Зап. гос. ун-т]. – Курск, 2011. – 245 с. – С. 69–75.

64. Мороз В.М. Місце якості освіти в моделі мотиваційного механізму стимулювання трудової активності особистості / В.М. Мороз // VII Міжнародна конференція «Стратегія якості у промисловості і освіті» (3–10 червня 2011 р., Варна, Болгарія) : матеріали у 3-х томах. Том I. Упорядники: Хохлова Т.С., Хохлов В.О., Ступак Ю.О. – Дніпропетровськ – Варна, 2011. – 762 с. – С. 679 – 683.

65. Мороз В.М. Мотиваційний механізм стимулювання трудової активності : державно-управлінський аспект : монографія / В.М. Мороз. – Х. : С.А.М., 2012. – 408 с.

66. Мороз В.М. Профессиональное самоопределение личности как элемент системы ее трудового потенциала: ограничения и возможности / В.М. Мороз // Трудоустройство и социальная адаптация молодежи в со-

временных условиях : материалы II международной научно-практической конференции 28.04.2011 г. – Орел : Издательство ОРАГС, 2011. – 340 с. – С. 42 – 47.

67. Мороз В.М. Рейтинг конкурентоспроможності національної економіки як індикатор розвитку ринкового середовища / В.М. Мороз // зб. наук. пр. Донецького державного університету управління Державне регулювання галузей економіки. – 2004. – т. V, вип. 35, Серія Державне управління. – С. 56–63.

68. Мороз В.М. Система трудового потенціалу країни: теоретичні основи формування дефініції / В.М. Мороз // Економіка та держава. – 2009. – № 2. – С. 107–109.

69. Мороз В.М. Уровень свободы торговли как детерминанта развития трудового потенциала государства : сравнительный анализ и поиск взаимосвязи / В.М. Мороз // Многопрофильный научный журнал Костонайского государственного университета – 3: intellect, idea, innovation – интеллект, идея, инновация. – 2011. – № 4. – С. 118–125.

70. Мороз В.М. Фискальная свобода как детерминанта развития трудового потенциала общества : опыт Эстонии и его уроки для Украины / В.М. Мороз // Сборник трудов Института экономики и управления ECOMEN. – 2011. – № 11. – С. 123–143.

71. Небава М.І. Економіка та організація виробничої діяльності підприємства: в 2-х част. / М.І. Небава, О.О. Адлер, О.Й. Лесько. – Вінниця : ВНТУ, 2011. – Ч.1. – 2011. – 117 с.

72. Нижник В.М. Конкурентоспроможність персоналу як складова забезпечення конкурентоспроможності переваг на ринку праці [Електронний ресурс] / В.М. Нижник, А.О. Левицька // Міжнародна науково-практична Internet-конференція «Управління економічною діяльністю промислових підприємств в системі сучасних глобалізаційних процесів» [Хмельницький національний університет, кафедра міжнародних економічних відносин: 15.06.2011 – 15.08.2011]. – Режим доступу: http://mev-hnu.at.ua/load/mizhnarodna_naukovo_praktichna_internet_konferencija/8_shlj_akhi_pidvishhennja_konkurentospromozhnosti_vitchiznjanih_pidpriemstv/9-1-0-109

73. Низова Л.М. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал как фактор демографического развития общества / Л.М. Низова // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России. – Петрозаводск : Изд-во ПетрГУ, 2006. – 176 с. – С. 96–112.

74. Никифорова В.А. Анализ современных определений понятия «конкурентоспособность» / В.А. Никифорова // Вестник Донбасской государственной машиностроительной академии. – 2008. – №2(12). – С. 208–213.

75. Никишин Е.С. Долгосрочное прогнозирование экономического развития России / Е.С. Никишин, В.Р. Околоков // XXIX неделя науки в Санкт-Петербургском государственном техническом университете : материалы межвузовской научной конференции. Ч.VII. – СПб., 2001. – С. 177–178.

76. Новейший философский словарь / сост. и гл. науч. ред. А.А. Грицанов. – Минск : Книжный Дом, 2003. – 1279 с.

77. Околоков В.Р. Некоторые долгосрочные прогнозы экономического развития России [Электронный ресурс] / В.Р. Околоков // Циклы истории. – Режим доступа : <http://ss.xsp.ru/st/021/>

78. Остапенко Ю.М. Экономика труда : учебное пособие / Ю.М. Остапенко. – М. : Инфра-М, 2007. – 272 с.

79. Пирожков С.И. О развитии концепции трудового потенциала // Современная концепция трудового потенциала : сборник научных трудов АН УССР (Ин-т экономики). – К., 1990. – С. 4–21.

80. Пітюлич М.І. Проблеми трансформації грошових переказів трудових мігрантів у інвестиційні ресурси / М.І. Пітюлич, Т.Ю. Ковач // Збірник науково-технічних праць Національного лісотехнічного університету України. – 2011. – Вип. 21.10. – С. 232–239.

81. Порохня В.М. Стратегічне управління : навч. посіб. / В.М. Порохня, Т.О. Безземельна, Т.А. Кравченко. – К. : Центр учбової літератури, 2012. – 224 с.

82. Портер М.Е. Конкуренция / М.Е. Портер ; пер. с англ. О.Л. Пелявского, И.А. Шишкиной. – М. : Издательский дом «Вильямс», 2003. – 496 с.

83. Прямі іноземні інвестиції в Україну (архів за 2010 рік) [Електронний ресурс] / Зовнішньоекономічна діяльність. Статистична інформація // Державна служба статистики України. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>

84. Психологічний довідник учителя : в 4 кн. Психологічний інструментарій. Кн. 2 / упоряд. В. Андрієвська ; заг. ред. С. Максименко. – К. : Главник, 2005. – 111 с.

85. Райзберг Б.А. Современный экономический словарь / Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовский, Е.Б. Стародубцева и др. – М. : ИНФРА-М, 2006. – 495 с.

86. Рата Д. Миграция и денежные переводы : цифры и факты – 2011 [Электронный ресурс] / Д. Рата, С. Мохapatра, А. Силвал ; пер. с англ. Department of the World Bank. – 2011. – 275 с. – Режим доступа : <http://siteresources.worldbank.org/INTPROSPECTS/Resources/334934-1110315015165/Factbook2011Russian.pdf>

87. Рibaкова О.В. Конкуренція і конкурентоспроможність: економічна суть та фактори підвищення [Електронний ресурс] / О.В. Рibaкова // Науковий вісник академії муніципального управління. Серія Економіка. – 2009. – Вип. 7. – Режим доступу : http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Nvamu_ekon/2009_7/09rovaif.pdf

88. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии / С.Л. Рубинштейн. – СПб. : Питер, 2002. – 720 с.

89. Савчук С.И. Основы теории конкурентоспособности / С.И. Савчук. – Мариуполь : Рената, 2007. – 520 с.

90. Саєнко М.Г. Стратегія підприємства : підручник / М.Г. Саєнко. – Тернопіль : Економічна думка, 2006. – 390 с.

91. Седов В.В. Экономическая теория : учеб. пособ.: в 2 ч. Ч. 1. Введение в экономическую теорию / В.В. Седов. – Челябинск, 2002. – 115 с.

92. Селезньов В.В. Основы рыночной экономики Украины / В.В. Селезньов. – К. : А.С.К., 2006. – 688 с.

93. Семикіна М.В Конкуентоспроможність персоналу підприємства: теорія і практика регулювання : монографія / М.В. Семикіна, О.О. Смірнов. – Кіровоград : КОД, 2008. – 208 с.

94. Семиноженко В. За три кроки до мети / В. Семиноженко // Дзеркало тижня. Україна. – №18 (20 – 27 травня 2011). – С. 12.
95. Сонин К. Средний век / К. Сонин // Вокруг света. – 2012. – № 6. – С. 18.
96. Сотникова С.И. Конкурентоспособность рынка труда: генезис социально-экономического содержания / С.И. Сотникова // Маркетинг в России и за рубежом. – 2006. – №2. – С. 10–22.
97. Сотникова С.И. Управление карьерой : учебное пособие / С.И. Сотникова. – М. : ИНФРА-М, 2001. – 408 с.
98. Ставицький А.В. Етапи довгострокового прогнозування / А.В. Ставицький // Науково-технічна інформація. – 2009. – № 2. – С. 19 – 22.
99. Стеколыщикова М.П. Оценка конкурентоспособности предприятия и сценарный прогноз развития внешней среды / М.П. Стеколыщикова, О.М. Новак // Кондитерское производство. – 2004. – № 1. – С. 18–21.
100. Степуть А.Ф. От чего зависит конкурентоспособность персонала / А.Ф. Степуть // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2008. – № 2. – С.71–77.
101. Степуть А.Ф. Формирование конкурентоспособности работника : автореф. дис. на соискание науч. степени к.экон.н.: спец. 08.00.05. «Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)» / А.Ф. Степуть. – Ижевск, 2007. – 31 с.
102. Столярчук Х.С. Компетентнісні фактори впливу на рівень конкурентоспроможності працівника / Х.С. Столярчук // Соціально-трудові відносини: теорія та практика : зб. наук. праць / М-во освіти і науки, молоді та спорту, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана»; редкол.: А.М. Колот (голова). – К. : КНЕУ, 2011. – № 2/2011. – С. 109–114.
103. Суворов О.В. Разум и феномен «Я» / О.В. Суворов // Вопросы философии. – 2000. – № 4. – С. 130–137.
104. Тангейт М. Построение бренда в сфере моды: от Armani до Zara / М. Тангейт ; пер. с англ. А. Лисицыной. – М. : Альпина Паблишер, 2006. – 298 с.

105. Типове положення про атестацію педагогічних працівників / Міністерство освіти і науки України // Офіційний вісник України. – 2010. – № 98. – С. 88 (ст. 3501).

106. Тощенко Ж.Т. Социология / Ж.Т. Тощенко. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2005. – 640 с.

107. Про Основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року : Указ Президента України // Офіційний вісник України. – 1999. – № 31. – Ст. 47.

108. Україна – четверта зі скорочення працездатного населення [Електронний ресурс] / (авт. тексту Інтернет-видання «Економічна правда») – Режим доступу : <http://www.epravda.com.ua/news/2011/04/21/283709/>

109. Управління трудовим потенціалом : навч. посіб. / В.С. Васильченко, А.М. Гриненко, О.А. Грішнова, Л.П. Керб. – К. : КНЕУ, 2005. – 403 с.

110. Фатхутдинов Р.А. Конкурентоспособность: экономика, стратегия, управление / Р.А. Фатхутдинов. – М. : ИНФРА-М, 2000. – 612 с.

111. Федулова Л.И. Украина и Россия в рейтинге глобальной конкурентоспособности: технологии и инновации / Л.И. Федулова // Россия и современный мир. – 2012. – №1. – С. 149 – 160.

112. Хакимов Э.Р. Поликультурное образование как фактор формирования конкурентоспособности учащихся / Э.Р. Хакимов // Вектор науки ТГУ. – 2011. – № 2(5). – С. 200–204.

113. Хвостенко О.А. Використання системного підходу у визначенні складових та факторів конкурентного середовища / О.А. Хвостенко // Проблеми системного підходу в економіці. – 2009. – №1. – С. 109–113.

114. Хлопова Т.В. Развитие трудового потенциала и конкурентоспособность работников в современных условиях. Методология и практика исследования / Т.В. Хлопова. – Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2004. – 217 с.

115. Чернышова Л.И. Роль трудового потенциала работников в обеспечении конкурентоспособности предприятий железнодорожного транспорта / Л.И. Чернышова // Актуальные проблемы развития экономики современного предпринимательства [сб. докл. по итогам Всерос. науч.-практ. конф., Москва, 10–19 марта 2010 г.] – М. : Креативная экономика, 2010. – С. 72–74.

116. Черняк О.І. Динамічна економетрика / О.І. Черняк, А.В. Ставицький. – К. : КВІЦ, 2000. – 120 с.
117. Чмельова О.С. Організаційно-економічний механізм управління трудовими ресурсами в регіоні : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.02.03. «Організація управління, планування і регулювання економікою» / О.С. Чмельова. – Х., 2006. – 21 с.
118. Шабурова А.В. Воспроизводство трудового потенциала работников в системе повышения квалификации : монография / А.В. Шабурова. – Новосибирск : СГГА, 2007. – 179 с.
119. Шаповалов В.И. Конкурентоспособность личности в парадигме инновационного педагогического менеджмента / В.И. Шаповалов // Ярославский педагогический вестник. – 2003. – № 4. – С. 61–69.
120. Шаталова Н.И. Трудовой потенциал работника / Н.И. Шаталова. – М. : Юнити – Дана, 2003. – 399 с.
121. Шершньова З.Є. Стратегічне управління : підручник / З.Є. Шершньова. – К. : КНЕУ, 2004. – 699 с.
122. Широбоков С.Н. Конкурентоспособность молодых специалистов на рынке труда : сравнительный аспект / С.Н. Широбоков // Молодежь и рынок труда : конкурентоспособность в современных социально-экономических условиях : материалы международной науч.-практ. конференции, 12–13 октября, Омский гос. пед. ун-т. – Омск : Изд-во ОмГПУ, 2006. – 308 с. – С. 23–33.
123. Щерба С.П. Філософія : підручник / С.П. Щерба, О.А. Заглада. – К. : Кондор, 2011. – 548 с.
124. Юрчинська Г.К. Конкурентоспроможність як психологічна особливість студентської молоді / Г.К. Юрчинська, О.В. Кащенко // Вісник Чернігівського державного педагогічного університету. Серія Психологічні науки. – 2009. – Вип. 74, Т. II. – С. 200–204.
125. Янченко Е.В. Конкурентоспособность человеческих ресурсов в системе трудовых отношений современного общества / Е.В. Янченко // Вестник Томского государственного университета. – 2011. – № 343. – С. 163–169.
126. Advanced Economies : Balance on Current Account (Percent of GDP) [electronic resource] / World Economic outlook : September 2011

(Slowing Growth, Rising Risks) // International monetary fund. – Mode of access: <http://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2011/02/pdf/text.pdf>

127. Bertalanfy L. Old trends and new trends in General System Research / L. Bertalanfy, R. Rosen // International Journal of General Systems. – 1979. – № 5. – P. 173–181.

128. Bowden J. The University of learning: beyond quality and competence in higher education / J. Bowden, F. Marton. – London : Kogan Page, 1998. – 353 p.

129. Dollar D. The Global Competitive / D. Dollar, E. Wolf // Journal of International economics. – 2003. – № 27 (3–4). – P. 199–220.

130. Hopper K. The Puritan Gift. Triumph, Collapse and Revival of an American Dream / K. Hopper, W. Hopper. – London, N.Y. : I.B. Tauris & Co Ltd., 2007. – 334 p.

131. Moroz V. Features define the category «Labour potential» / Volodymyr Moroz // Proceedings of the Conference «Research and Technology – step into the future». – Riga : Transport and Telecommunication Institute, 2011. – Vol. 6, № 2. – P. 26–27.

132. Porter M.E. The Competitive Advantage of Nations / M.E. Porter // Harvard Business Review 68. – 1990. – № 2. – P. 73–93.

133. Porter M.E. Toward a New Conception of the Environment-Competitiveness Relationship / M.E. Porter, C. van der Linde // Journal of Economic Perspectives. – 1995. – № 9(4). – P. 97–118.

134. Sachs J.D. Economic Reform and the Process of Global Integration / J.D. Sachs, A. Warner // Brookings Papers on Economic Activity. – 1995. – №1 (1). – P. 1–118.

135. Sadler P. Managerial Leadership in the Post-Industrial Society / P. Sadler – Aldershot: Gower Publishing Limited, 1988. – 176 p.

136. Scott B. US Competitiveness and the World Economy / B. Scott, G. Lodge. – Boston: Harvard Business School Press, 1985. – 145 p.

137. Sonin K. A Political Theory of Populism / K. Sonin, D. Acemoglu, G. Egorov. – Cambridge : National Bureau of Economic Research, 2011. – 63 p.

138. The Global Competitiveness Report [Electrical resource] / Reports (2008 – 2009, 2009 – 2010; 2010 – 2011; 2011 – 2012) // The World Economic

Forum – Mode of access: http://www.weforum.org/reports-results?fq=report%5Ereport_type%3A%22Competitiveness%22

139. The Global Competitiveness Report 2010 – 2011 [Electrical resource] / K. Schwab, X. Sala-i-Martin, K. Dervis, R. Hausmann // World Economic Forum – Mode of access: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitivenessReport_2010-11.pdf

140. The Global Competitiveness Report 2011 – 2012 [electrical resource] / K. Schwab, X. Sala-i-Martin, R. Greenhill // The World Economic Forum – Mode of access: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GCR_Report_2011-12.pdf

141. Twenty Years of Global Human Development Reports [Electrical resource] / 1990–2010 // Human Development Reports – Mode of access: <http://hdr.undp.org/en/reports/>

142. What is the World Competitiveness Yearbook? [Electrical resource] / Methodology and principles of analysis // International Institute for Management Development – Mode of access: <http://www.imd.org/research/publications/wcy/upload/methodology.pdf>

ЗМІСТ

Вступ	3
Розділ 1. Конкурентоспроможність як характеристика рівня розвитку суб'єкта трудових відносин	6
1. Зміст категорії «конкурентоспроможність»: загальна характеристика дефініції	6
2. Конкурентоспроможність особистості як характеристика рівня її розвитку	14
3. Діалектична єдність категорій «конкурентоспроможність» та «конкурентоспроможність особистості»: державно-управлінський аспект	23
Контрольні запитання	28
Розділ 2. Зв'язок конкурентоспроможності особистості з рівнем розвитку її трудових можливостей	30
1. Трудовий потенціал особистості як елемент системи її конкурентоспроможності	32
2. Конкурентоспроможність особистості як елемент системи її трудового потенціалу	42
3. Діалектика зв'язків системи трудового потенціалу суб'єкту з системою його конкурентоспроможності	59
Контрольні запитання	73
Розділ 3. Взаємодія підсистеми трудового потенціалу людини з системою конкурентоспроможності держави	76
1. Особливості взаємодії системи конкурентоспроможності фахівця з підсистемою трудового потенціалу організації	76
2. Зв'язок системи трудового потенціалу країни з системою її конкурентоспроможності	81
3. Залежність рівня розвитку трудового потенціалу країни від рівня розвитку її конкурентоспроможності	91
Контрольні запитання	110
Список джерел інформації	113

Навчальне видання

МОРОЗ Володимир Михайлович

МОРОЗ Світлана Анатоліївна

**КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ І ТРУДОВИЙ
ПОТЕНЦІАЛ СОЦІАЛЬНОГО ОБ'ЄКТА: ДІАЛЕКТИКА
ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ ТА РОЗВИТКУ ЗМІСТУ**

Навчальний посібник

для студентів спеціальності АДМ 8.18010018

«Адміністративний менеджмент»

Роботу до видання рекомендувала проф. О.А. Ігнатюк

Редактор Л.А. Пустовойтова

План 2014 р., поз. 160

Підписано до друку _____.2014 р. Формат 60х84 1/16. Папір офісний.

Riso-друк. Гарнітура Times New Roman. Ум. друк. арк. ____.

Наклад 20 прим.

Зам. №____. Ціна договірна.

Видавничий центр НТУ«ХП».

Свідоцтво про державну реєстрацію ДК №3657 від 24.12.2009 р.

61002, Харків, вул. Фрунзе, 21

Друкарня НТУ «ХП». 61002, Харків, вул. Фрунзе, 21